بسم الله الرحمن الرحيم

نموذج رقم (٨)

إجازة أطروحة علمية في صيغتها النهائية بعد إجراء التعديلات :

الاسم (رباعي) : صفاء بنت عبدالرحيم عبدالقادر الحصيني

الكليـــــة : التربيـــــــة القســـم : الإدارة التـربويـــــــة

الأطروحة مقدمة لنيل درجة : الماجستير التخصص : إدارة تربويــــة وتخطيـــط

عنوان الأطروحة :« **تحليل إتجاهات العرض من والطلب على المعلمات من خريجات التعليم العالي في مجال التعليم العام بمنطقة مكة المكرمـة للفترة من ١٤١٣-١٤٢٠** ».

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف المرسلين وعلى آله وصحبه وبعد . فبناء على توصية اللجنة المكونة لمناقشة الأطروحة المذكورة عاليه والتي تمت مناقشتها بتاريخ ١٣/١٠/١٤١٥هـ ، بقبول الأطروحة بعد إجراء التعديلات المطلوبة . وحيث قد تم عمل اللازم فإن اللجنة توصي بإجازة الأطروحة بصيغتها النهائية المرفقة كمتطلب تكميلي للدرجة العلمية المذكورة أعلاه . .

والله الموفق ، ،

أعضـــاء اللجنـــــة

المشرف	مناقش من داخل القسم	مناقش من خارج القسم
د . مسعود خضر القرشي	د . جويبر ماطر الثبيتي	د . رمزي أحمد الزهراني
التوقيع :	التوقيع :	التوقيع :

يعتمـــــد ،

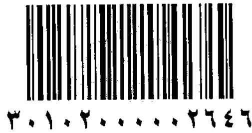
رئيس قسم الإدارة التربوية والتخطيط

د .حمزة عبدالله عقيــــــــــــــل

المملكة العربية السعودية
وزارة التعليم العالي
جامعة أم القرى
كلية التربية
قسم الإدارة التربوية والتخطيط

تحليل اتجاهات العرض من والطلب على المعلمات خريجات التعليم العالي في مجال التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة للفترة من ١٤١٣ إلى ١٤٢٠هـ

إعداد الطالبة
صفاء بنت عبدالرحيم الحصيني

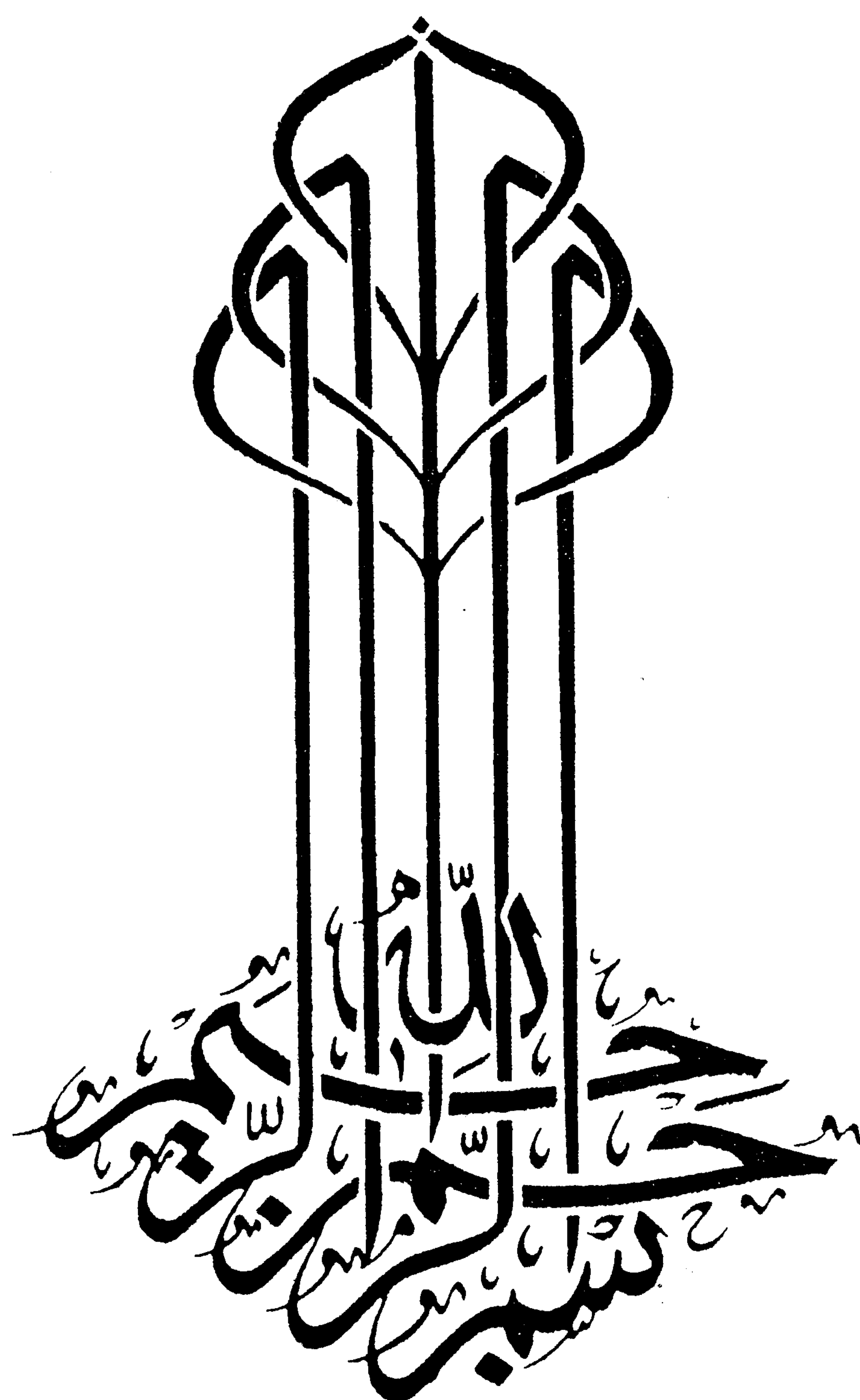


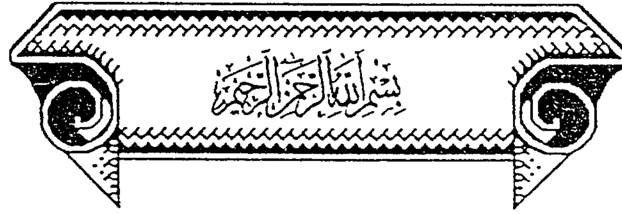
إشراف الدكتور
مسعود خضر القرشي

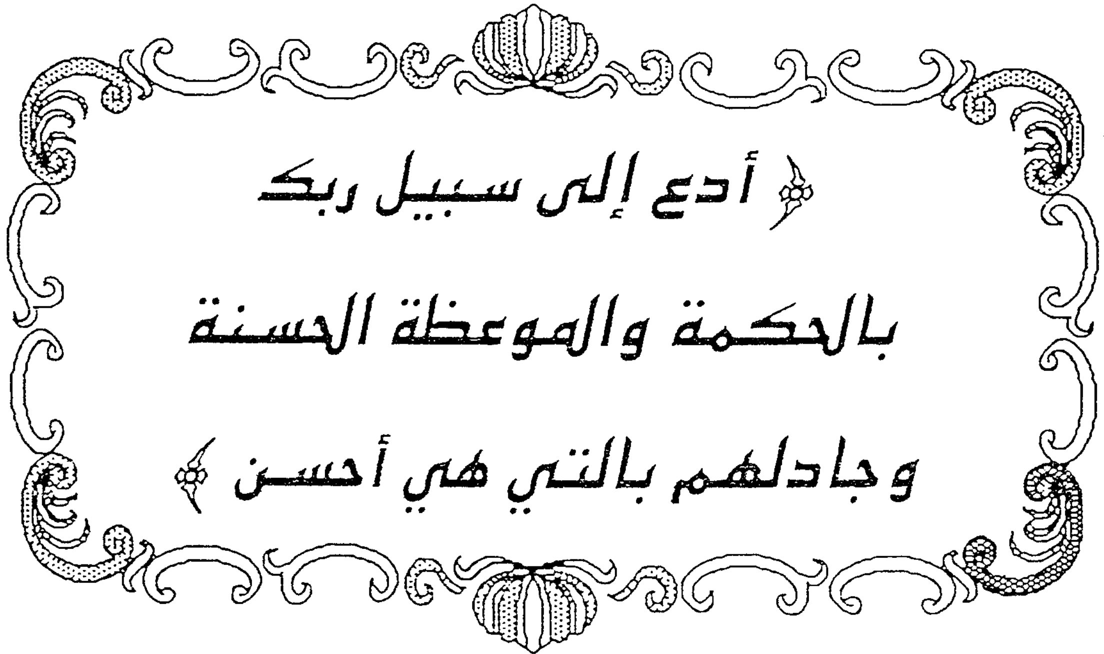
رسالة مقدمة إلى قسم الإدارة التربوية والتخطيط
متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط

كلية التربية - مكة المكرمة

الفصل الدراسي الثاني ١٤١٤هـ


بسم الله الرحمن الرحيم





سورة النحل (آية: ١٢٥)

(ملخص الدراسة)

العنوان : (تحليل اتجاهات العرض من والطلب على خريجات التعليم العالي من المعلمات في مجال التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة للفترة ١٤١٣ - ١٤٢٠هـ) .

الهدف : وقد هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على **اتجاهات العرض من والطلب على خريجات التعليم العالي من المعلمات في مجال التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة ، والموازنة بينهما للفترة ١٤٠٠-١٤٢٠هـ**

أسئلة الدراسة : هدفت الدراسة إلى الإجابة على السؤال الرئيسي التالي :

« ماهي اتجاهات العرض من والطلب على خريجات التعليم العالي من المعلمات في مجال التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة » ، وقد تفرع من هذا السؤال خمسة أسئلة فرعية ارتبط الاثنان الأولان منها بدراسة الاتجاهات الماضية للعرض من والطلب على خريجات التعليم العالي بمنطقة مكة المكرمة ، أما الثلاثة الأخيرة منها فقد ارتبطت بالتنبؤ بمستقبل اتجاهات العرض من والطلب على خريجات التعليم العالي من المعلمات في مجال التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة .

منهج الدراسة : تم استخدام منهج البحث الوصفي الوثائقي ، كما تم استخدام أساليب تحليل الاتجاهات ومنهج الانحدار الخطي ومد الاتجاهات الحالية « سلاسل الزمن في ضوء الاحصائيات المتوفرة» .

نتائج الدراسة : كان من أهم نتائج الدراسة مايلي :

١ - أن هناك اتجاهاً عاماً للتزايد في العرض من خريجات التعليم العالي المؤهلات لدخول سوق العمل في مجال التعليم العام .

٢ - أن هناك اتجاهاً عاماً للتناقص في الطلب على خريجات التعليم العالي المؤهلات لدخول سوق العمل في مجال التعليم العام .

٣ - أن هناك فارقاً بين حجم الطلب حسب المد الزمني والطلب في ضوء السياسة التعليمية ويتجه الفارق للتزايد متأثراً بعامل الزمن .

٤ - يشهد العام الدراسي ١٤١٣هـ نوعاً من التوازن بين اتجاهات العرض والطلب ثم يختل هذا التوازن بنسب متفاوتة ويبلغ أقصاه في العام الدراسي ١٤٢٠هـ .

التوصيات : من خلال النتائج السابقة خلصت الباحثة إلى عدد من التوصيات والتي من أهمها :

١ - اتخاذ بعض الإجراءات التي من شأنها أن تزيد فرص التوظيف لخريجات التعليم العالي .

٢ - ترشيد سياسة القبول في الجامعات .

٣ - ربط سياسات القبول في الجامعات بالاحتياجات من القوى العاملة على ضوء أهداف خطط التنمية .

الباحثة	المشرف على الرسالة	عميد كلية التربية
صفاء عبدالرحيم الحصيني	د . مسعود خضر القرشي	د . عبدالعزيز عبدالله خياط



إلهي ... إليك الحمد والمنة والشكر حتى ترضى .....

إلى من عاش مثالا للتضحية في سبيل تربيتنا وتعليمنا....

إلى من أفخر بأمومتها ... إلى نبع العطاء والحب والتضحية ...

إلى من أسعى لكسب رضاهما ... وأعيش ببركة دعائهما ...

أبي الحبيب .. أمي الحبيبة ...

إلى من لا تزال سنداً للروح وعوناً على الأيام أختي البتول...

إلى النور الذي يمد قلبي بخفقات الحياة ....

لبنى الأمل ....

هالة الحنان ..

أمين المستقبل...

إليكم يا من وقفتم وتحملتم معي بكل البراءة والحب...

أهديكم بكل الحب والرضا والعرفان .

قطــراً من سحــائبي ......

وحرفـــاً من قصـــائدي ...

شكر وتقدير

الحمد لله رب العالمين ، وأحمده سبحانه الذي أسبغ علينا نعمه ظاهرة وباطنة . الحمد لله على توفيقه وامتنانه ، والصلاة والسلام على أشرف خلقه وخاتم الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين . .

وبعــد . .

فيسرني عبر هذه السطور أن أتوجه بالشكر الجزيل إلى **سعادة الدكتور مسعود خضر القرشي** المشرف على هذه الرسالة ، لما بذله معيَ من إرشاد متواصل وآراء صائبة وتوجيهات قيمة كان لها أكبر الأثر في إخراج هذا الجهد إلى حيز الوجود . كما أتوجه بجزيل شكري وعظيم امتناني إلى أستاذي المربي الفاضل **سعادة الدكتور . جويبر ماطر الثبيتي** ، الذي غمرني بخلقه الكريم وعلمه الغزير ، فقد لمست فيه نموذجاً يحتذى في المتابعة والتوجيه ، وكان لي الأستاذ الموجه والأخ الناصح فإليه أقدم عميق شكري وعرفاني وامتناني على مامنحني إياه من علمه ووقته وصبره بسخاء ، كما أتقدم بالشكر إلى **سعادة الدكتـور رمزي الزهـراني** لما تفضل به مشكوراً من بذل الجهد والوقت في الإطلاع على هذه الدراسة ومناقشتها ، ولما كان لآرائه وتوجيهاته أثر في إخراجها على الوجه الأمثل .

كما لايفوتني أن أتقدم بجزيل شكري وتقديري إلى **سعادة الدكتور محمد أحمد المنشي** لما تفضل من إبداء النصح والمشورة العلمية الصائبة ، ولما كان لتوجيهاته من خلال مرحلة بناء الخطة وأثناء مناقشتها من أثر طيب في إخراج الدراسة بصورة أفضل .

كما تشكر الباحثة جميع من مد يد العون من المسئولين في ديوان الخدمة المدنية بجدة ، مكاتب التوجيه في الرئاسة العامة لتعليم البنات في كل من جدة ومكـة المكرمـة والطـائف ، عمادات القبول والتسجيل في كل من جامعة الملك عبدالعزيز بجدة وجامعـة

أم القرى بمكة المكرمة ، فرع جامعة أم القرى بالطائف ، كلية التربية للبنات بجدة ، كلية التربية للبنات بمكة المكرمة . وكافة الأخوة العاملين بالحاسب الآلي في مكة المكرمة .

وأخيراً ، تشكر الباحثة كافة أصحاب السعادة أعضاء هيئة التدريس بكلية التربية بجامعة أم القرىٰ ، الذين كان لهم فضل المتابعة أثناء الدراسة المنهجية ، وكذلك جميع من ساهم معي بجهده المعنوي والعملي إلى أن تخرج هذه الدراسة بالصورة الأفضل .

الباحثة

فهرس الموضوعات

تابع فهرس الموضوعات

الموضـــــــــــوع | الصفحة

فهرس الجداول

فهرس الأشكال

فهرس الملاحـــق

تابع فهرس الملاحـــق

الفصل الأول

* مقدمة الدراسة وتحديد المشكلة .
* أسئلة الدراسة .
* أهمية الدراسة .
* أهداف الدراسة .
* حدود الدراسة .
* تعريف المصطلحات .

تمهيد :

الحمد لله رب العالمين ، والصلاة والسلام على أشرف المرسلين ، سيدنا محمد وعلى آله وأصحابه أجمعين . وبعد . .

لما كان التعليم يعتبر خدمة استثمارية يسهم في تنمية الموارد البشرية ، يصقل المهارات وينمّي القدرات ، ويسهم في اختصار عدد العاملين . ذلك أن المعرفة تجعل من الإنسان أكثر إنتاجية إذا ما قورن بإنسان غير متعلم أو غير مدرّب ، ومن هنا فليس غريباً أن تؤكّد كثير من الدراسات والبحوث على أهمية التعليم كمشروع استثماري جيد .

والدول تدفع تكاليف باهظة على مؤسسات التعليم المختلفة وذلك إيماناً منها بإمكانية تعويض ذلك من خلال الفوائد المتراكمة للتعليم سواءً ماكان منها عائداً على الأفراد ، أو مايعود منهاعلى المجتمع ككل ، وسواءً كان ذلك في صورة عوائد مالية واقتصادية أو في صورة عوائد غير مباشرة ، وأهم من ذلك ماكان في صورة مكافآت أعلى وإنتاجية أكبر .

والتعليم استثمار طويل الأمد من منطلق أنه يعنى بتطوير مهارات وقدرات الأفراد ولذلك كان لابد من التخطيط الجيد لكل ذلك .

والاستثمار الجيد للتعليم أيضاً يعني ضرورة تخطيط القوى العاملة بمعنى أن ينتج عن ذلك التخطيط للمهارات التي تلبي احتياجات السوق بشكل متوازن ، وإلا إذا زاد العرض من هذه المهارات عن الطلب عليها ، فإنه يتمخض عن ذلك اختلال في التوازن بين العرض والطلب ، وإذا حدث ذلك الإختلال في التوازن ، فإن العائد على الإستثمار في التعليم يتناقص ولن يكون مجدياً بالمقارنة بالاستثمار في مجالات أخرى غير التعليم .

إذا ماأمعن الباحث المتخصص في سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية ومايختص بتعليم المرأة خاصة ، يلحظ أن من أبرز سمات هذه السياسة :

أ - الاهتمام بنشر التعليم في القرىٰ والمدن بالمملكة العربية السعودية .

ب - ضمان الوظيفة والعيش الكريم لكل خريجة سعودية .

جـ - إعطاء الفتاة السعودية حرية اختيار مهنتها .

د - مراعاة القيم والعادات والتقاليد الإسلامية في توظيف المرأة .

فسياسة المملكة العربية السعودية تنبع من قيم ومثل وأخلاقيات عقائدية وإنسانية عامة ، تمكن من القول بأن : قانون العرض والطلب لايمثل القانون المتحكم في عملية التوظيف بالدرجة الأولى ، إلا أنه تحت اهتمام ورعاية المخطط السعودي ، بدليل قوائم الاحتياج والتعيين التي يوظف بموجبها ديوان الخدمة المدنية . كما أن هناك استثناءات تصدرها الجهات المعنية لاستيعاب أعداد إضافية ، وذلك إسهام من الدولة في رعاية مواطنيها ، تعميماً للخير الذي حباه الله لهذه البلاد إلا أنه من جهة أخرىٰ ، فإن كثيراً من الدول تعاني فائضاً في العمالة بصور متعددة من بطالة صريحة ومقنعة وفي مجالات مختلفة من التخصصات .

وتعتبر الدول النامية من أبرز الدول التي تعاني من ذلك ، حيث ينخفض العائد من الإستثمار في التعليم بصفة عامة والتعليم العالي بصفة خاصة في الوقت الذي تشهد مؤسسات التعليم العالي في هذه الدول توسعاً هائلاً لمقابلة الطلب الإجتماعي على التعليم العالي .

والمملكة العربية السعودية ليست استثناءً . فقد توسع التعليم العالي توسعاً كبيراً قياساً بالمدة الزمنية التي أنشئت فيها الجامعات السعودية .

وما يهم هنا هو التوسع في التعليم العالي للبنات . فنظراً للازدياد المضطرد في أعداد الطالبات المسجلات في مراحل التعليم العام للبنات ، كان لابد أن يصاحب ذلك توسعاً مماثلاً في أعداد خريجات التعليم العالي ليقمن بالتدريس في مراحل التعليم العام .

ولكون مهنة التدريس أنسب المهن لطبيعة المرأة التي فطرها الله عليها والتي تنسجم مع الدين والتقاليد الاجتماعية ، فإن معظم مؤسسات التعليم العالي في المملكة العربية السعودية تسهم بشكلٍ كبير في تخريج أعداد ليست بالقليلة من المعلمات إذ وصلت أعداد خريجات التعليم العالي المؤهلات للعمل كمعلمات إلى (٦٥٣١) خريجة عام ١٤١٠هـ ، مقارنة بـ (١٥٦٦) خريجة عام ١٤٠١/١٤٠٢هـ . (الرئاسة العامة لتعليم البنات ، الكراس الإحصائي ، ١٤٠١هـ ، ص٣٢)

وهذا وإن كان يعكس - في حقيقة الأمر - الجهود المبذولة من قبل الدولة لتعليم البنات ، إلا أنه يؤكد من جهة أخرى بعض ما أشارت إليه بعض الإحصائيات من وصول سوق مهنة التعليم إلى درجة التشبع في بعض التخصصات وقد تمثل هذا التشبع في وجود الكثير من خريجات التعليم العالي ينتظرن العمل .

وهنا تجدر الإشارة إلى أن الدولة تتكفل بالتوظيف لخريجي وخريجات التعليم العالي وإن أخذ ذلك وقتاً إلى أن يتم التعيين . يضاف إلى ذلك أن رواتب المعلمات ثابتة لاتخضع لآثار زيادة العرض وبالتالي فإن سعر هذه الخدمة لاينخفض .

فكما يذكر Kinchlift (١٩٨٧م) من أن الدول الأقل تقدماً تعتمد في الغالب على نموذج المنافسة على العمل (الوظيفة) في القطاع العام بديلاً عن أنموذج المنافسة على الأجر .

ومما سبق ، يمكن القول إلى أننا في حاجة إلى إعادة النظر في تخطيط التعليم ليكون منطلقاً من احتياجات التنمية وإن احتياجات التعليم العام للبنات من المعلمات خريجات التعليم العالي ليست استثناءً من ذلك .

ولقد استحوذ هذا الأمر على اهتمام الباحثة خاصةً فيما يتعلق بالدراسات المستقبلية وأهمية تحليل الاتجاهات في تخطيط القوى العاملة في مجال التعليم العالي للبنات في المنطقة الغربية من المملكة العربية السعودية .

مشكلة الدراسة :

تنص سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية (المادة ١٦٦) ، على أن « تتوسع الجهات التعليمية في معاهد المعلمين والمعلمات وفي كليات التربية لكافة المواد بما يتكافأ وسد حاجة البلاد في الخطة الزمنية المحدودة » . (وزارة المعارف ، ط١ ، ١٣٩٠هـ ، ص ٣١)

كما تشير إحصائيات وزارة التخطيط (١٤١٠هـ) إلى توقع ارتفاع أعداد خريجات التعليم العالي إلى (١٠٠٠٤) خريجة في مختلف التخصصات . تستأثر المنطقة الغربية بـ (٤٧١٧) خريجة ، وذلك بنهاية الخطة الخمسية الخامسة .

ومما لاشك فيه أن هذا التوسّع يعتبر ظاهرة صحية في بلد نامٍ مثل المملكة العربية السعودية ، إلا أن الإحصائيات الصادرة عن الرئاسة العامة لتعليم البنات للاحتياج من المعلمات لعام ١٤١٤هـ ، تشير إلى وصول سوق العمل الوطني إلى درجة التشبع في بعض التخصصات خاصة في مجال العلوم الأدبية والنظرية ، بينما ظلت الحاجة قائمة إلى بعض التخصصات العلمية والمهنية ، وانعكس هذا الوضع على توازن سوق العمل الوطني ، فهناك فائض في العرض بالنسبة لبعض التخصصات خاصة في المدن الكبرىٰ - المنطقة الغربية على وجه التحديد - ممثلاً في وجود اعداد كبيرة من الخريجات المنتظرات للتوظيف ، بينما يوجد طلب على بعض التخصصات الأخرىٰ ، ممثلاً في وجود وظائف شاغرة أو مشغولة بغير الوطنيات لاسيما في القرى والهجر . (عكاظ ، ٩٧٦٣ / ١٤١٣هـ) .

إن استمرار التوسع في سياسة القبول في التعليم العالي دون النظر إلى الاحتياج الفعلي والمستقبلي من المعلمات كماً ونوعاً ، من شأنه أن يحدث فائضاً في العرض وعجزاً في الطلب في آنٍ واحد ، يضاف إليه عدم القدرة على توجيه الطالبات الملتحقات إلى الكليات حسب التخصصات المطلوبة وبشكل محدد . وهذا ما أشار

إليه (غنايم ، ١٤١٢هـ) :

« هنـاك مايدل على أن مخرجـات التعليـم الجامعـي غيـر ملائمـة بالقـدر الكافي لحاجـات التنميـة الوطنيـة المتغيـرة تغيراً سريعاً مما يـؤدي إلى بطالـة الخريجيـن صريحـة كانت أم مقنعـة . . . وبالرغـم من قلة عدد السكان ووجود الفرص الوظيفية في كثير من الدول النفطية في جميع التخصصات على مدى خمس أو عشر سنوات قادمة ، فهناك من يتوقع أن يحصل فائضاً في أعداد الخريجين - وبصفـة خاصـة في التخصصات الأدبيـة والأقسام النظـرية مستقبلاً . . . » ص (٦٧)

إن ماسبق عرضه يؤكد على أن هناك اختلالاً في العرض والطلب من المعلمات خريجات التعليم العالي ، ولعله أمر جدير بالاهتمام والدراسة التي تركز على أساليب التخطيط للمستقبل . ولعل تحليل الاتجاهات من الأساليب التي يمكن أن تسهم كثيراً في الوصول إلى حالة من التوازن بين العرض والطلب في هذا المجال ، ومن خلال ذلك يمكن طرح السؤال الرئيسي التالي :

- **ماهي اتجاهـات العـرض من والطلـب على خريجات التعليم العالي من المعلمـات في مجال التعليم العـام بمنطقة مكة المكرمة للفترة ١٤١٣-١٤٢٠هـ ؟**

أسئلة الدراسة :

لتحقيق أهداف الدراسة لابد من الإجابة على السؤال الرئيس التالي :

« ماهي اتجاهات العرض من والطلب على خريجات التعليم العالي من المعلمـات في مجـال التعليـم العـام بمنطقـة مكـة المكـرمـة للفتـرة ١٤١٣-١٤٢٠هـ ؟ »

ويتفرع عن هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التاليـة :

- ماهي اتجاهات العرض والطلب على الخريجات المعلمات في الرئاسة العامة لتعليم البنات بمنطقة مكة المكرمة خلال الفترة من ١٤٠٠-١٤١٢هـ .

- ماهو اتجاه التوازن بين جانبي العرض والطلب على الخريجات المعلمات في الرئاسة العامة لتعليم البنات بمنطقة مكة المكرمة خلال الفترة من ١٤٠٠-١٤١٢هـ .
- مامستقبل اتجاهات العرض من خريجات التعليم العالي المؤهلات دخول سوق العمل في مجال التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة للفترة ١٤١٣-١٤٢٠هـ .
- مامستقبل اتجاهات الطلب على خريجات التعليم العالي من المعلمات في مجال التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة للفترة ١٤١٣-١٤٢٠هـ .
- مامستقبل التوازن بين جانبي العرض من والطلب على خريجات التعليم العالي من المعلمات في مجال التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة للفترة ١٤١٣هـ - ١٤٢٠هـ ؟

أهمية الدراسة :

تنبع أهمية هذه الدراسة من أن ٤٩٪ من مخرجات التعليم العالي هن من الطالبات ، اللاتي تستأثر المنطقة الغربية - منفردة - بنسبة ٨٧٪ منهن ، كما أن الغالبية العظمىٰ من خريجات التعليم العالي في هذه المنطقة - ٩١٪ - مؤهلات للعمل بمهنة التدريس . (خطة التنمية الخامسة ، ص ٣٣٣)*

كما تأتي أهمية هذه الدراسة من أن العنصر البشري في أي مجتمع يشكل الغاية والوسيلة في عملية التنمية ، وأن غياب التخطيط العلمي السليم لاستغلال هذه الثروة البشرية ؛ لاسيما فيما يتعلق بتقدير المطلوب منها من القوى العاملة من الناحيتين الكمية والنوعية وتقدير المعروض منها ، يحول دون تحقيق المجتمع لأهدافه التنموية ، وينعكس سلباً على التوازن والكفاية الإنتاجية لهذا المجتمع ،

(*) انظر ملحق رقم «١» .

بحيث يصاب بالعجز أو بالتضخّم الوظيفي أو بالبطالة المقنعة ، ولايخفىٰ مالهذا من آثار اجتماعية واقتصادية سيّئة .

وتكتسب هذه الدراسة بُعداً هاماً لمعالجتها موضوع خريجات التعليم العالي المؤهلات للعمل كمعلمات في التعليم العام ، الذي يمثل القاعدة الأساسية ويستأثر بالجزء الأكبر من عناصر العملية التعليمية ، كما يشكل المجال الأساسي لعمل المرأة في المملكة العربية السعودية .

إن هذه الدراسة قد تدفع إلى الأمام دراسات تنبّؤية أخرى ، وهذا قد يساعد رجال التخطيط والاقتصاد في المملكة العربية السعودية على اتخاذ قرارات فيما يتعلق بسياسة التوظيف والقبول في الجامعات السعودية .

ومما يضيف إلى هذه الدراسة أهمية مميزة هو كونها تهدف إلى وضع صورة واقعية لطبيعة الأزمة القائمة ، وتصور مستقبلي موضوعي ، ويمثل الاهتمام الأساسي لدى لفيف من المفكرين وأصحاب الرأي من رجال التخطيط والاقتصاد .

وأخيراً ، فإن هذه الدراسة - على حد علم الباحثة - من الدراسات البكر في هذا المجال على حد علم الباحثة . إذ تعتبر المكتبة العربية والأقليمية فقيرة إلى حدٍ كبيرٍ بدراسات القوى العاملة خاصة فيما يتعلق بالمرأة العربية والمرأة الخليجية على حد سواء . كما أنها من الدراسات الرائدة في استخدام منهج تحليل الإتجاهات وسلاسل الزمن في الدراسات التخطيطية .

أهداف الدراسة :

تهدف هذه الدراسة إلى :

- التعرف على اتجاهات العرض الحالية والمتوقعة من خريجات التعليم العالي من المعلمات ، المطروح في سوق العمل في مجال التعليم العام للفترة ١٤٠٠-١٤٢٠هـ .

- التعرف على اتجاهات الطلب الحالية والمتوقعة على خريجـات التعليم العالي من المعلمات بمنطقة مكة المكرمة ممثلاً في حجم فرص العمل والوظائف المتاحة لهن في مجال التعليم العام للفترة ١٤٠٠ - ١٤٢٠هـ .
- التعرف على اتجاهات التوازن بين العرض من والطلب على خريجات التعليم العالي من المعلمات في مجال التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة للفترة ١٤٠٠-١٤١٢هـ .
- التنبّؤ باتجاه الاختلال في التوازن القائم بين العرض والطلب على خريجات التعليم العالي بمنطقة مكة المكرمة - عجزاً أو فائضاً للفترة ١٤١٣ - ١٤٢٠هـ .
- اقتراح حلول تساهم في الوصول إلى حالة التوازن بين العـرض والطلب على خريجات التعليم العالي بمنطقة مكة المكرمة .

حدود الدراسة :

نظراً لتعـدد متغيرات مشكلة الدراسة ، فإن هذه الدراسة تقيدت بالحدود التاليـة :

١- الحدود الزمانية :

تم تحليل واقع مستقبل العرض والطلب بالنسبة لخريجات التعليم العالي من المعلمات العاملات في مجال التعليم العام للأعوام ١٤٠٠-١٤٢٠هـ . وقد قامت الباحثة بحصر الدراسة ضمن هذه الحدود وذلك لصعوبة توفر الإحصائيات قبل عام ١٤٠٠هـ ، ولأن التنبؤ قصير المدى من ١٤١٣ - ١٤٢٠هـ يعتبر أقرب للدقة وأجدى عند تعميم النتائج في مثل هذه الدراسات .

٢- الحدود المكانية :

تم تطبيـق الدراسة على قطاع التعليم العالي بمنطقة مكة المكرمة ، ممثلاً في جامعة الملك عبـدالعزيـز بجـدة وفرعها في المدينة المنورة ، وجامعة أم القرى

بمكـة وفرعها في الطائف وكليات التربية التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة وجدة والطائف .

وقد قصرت الباحثة الحدود المكانية على المدن الثلاث لأسباب :

١ - مراعاة لإمكانيات الباحثة من حيث كفاية الوقت والجهد .

٢ - أن هذه المنطقة تشهد كثافة سكانية « تعليمية » عالية .

٣ - أن النصيب الأكبر من مخرجات جامعات هذه المنطقة هن من الخريجات الإناث ، كما تشير إلى ذلك إحصائيات وزارة التخطيط (١٤١٠هـ) .

٣ - الحدود الموضوعيـة :

(١) تمت دراسة اتجاهات العرض من والطلب على الخريجات المعلمات في التعليم العام فقط ، ولاتشمل الدراسة :

- معلمات المدارس الأهلية وذلك لفقدان عنصر الاستقرار فيها ولوجود معلمات متعاقدات .

- معلمات مدارس الحرس الوطني ومدارس وزارة الدفاع ؛ لأن أزمنة إنشائها متفاوتة ، ويصعب توفير إحصائيات متكاملة عنها .

- المعلمات خريجات الكليات المتوسطة ، لأنهن لسن خريجات تعليم عالي وإن كن يعملن معلمات .

(٢) يمكن أن تعمم نتائج الدراسة على مناطق المملكة المشابهة ديموغرافياً لمنطقة مكة المكرمة .

٢٦٤٦



المصطلحات الإجرائية :

١- الاتجاهات : Trends

ويقصد بهذا المصطلح :

تحليل مجموعة من الحوادث والظواهر التي تتفاعل فيما بينها باستخدام منهج رياضي أو إحصائي للتوصل إلى تنبؤ مستقبلي يقيس درجة الانسجام بين الواقع والمستقبل .

٢- الطلب : Demand

يقصد بهذا المصطلح إجرائياً :

هي احتياجات الرئاسة العامة لتعليم للبنات بالمنطقة الغربية من المعلمات المشتغلات للفترة ١٤١٣ - ١٤٢٠هـ .

٣- العرض : Supply

ويقصد بهذا المصطلح إجرائياً :

أعداد خريجات التعليم العالي المؤهلات للعمل كمعلمات في الرئاسة العامة لتعليم البنات من المشتغلات ، والمتعطلات ، والمتوقع تخرجهن للفترة ١٤٠٠-١٤٢٠هـ في المنطقة الغربية .

٤- التخطيط : Planning

هو تعبئة الموارد المادية والبشرية المتاحة بغرض إحداث معدل معين من النمو خلال فترة قادمة ، أي هو تفكير في المستقبل ومحاولة تشكيله بالصورة التي تحقق الأهداف المطلوبة . (بدوي ، ١٩٧٨م ، ص ٤٤)

٥- القوىٰ العاملة : Man-power

- ويقصد بهذا المصطلح :

جميع الأفراد الداخلون في قوة العمل الذين يستطيعون أن يسهموا بمجهودهم

الجسماني أو العقلي في أي عمل يتصل بإنتاج السلع أو الخدمات . (فهمي ، ١٩٦٥م ، ص ٧٧) وينضم تحت هذه الفئة : -

- المتعطلون : Un Employed

هم فئة من قـوة العمل قادرون على العمل وراغبون فيه ومؤهلون له والباحثون عنـه ، ولكنهم لايجدوا فرصة عمل متاحة . (الأمين وباشا ، ١٩٨٧م ، ص ٧٩)

- المشتغلون : Employed

هم فئة من قوة العمل التي تقوم بالعمل فعلاً في قطاع الانتاج وتحتل مواقع عمل فعلية » . (الأمين وباشا ، ١٩٨٧م ، ص ٨٠)

- البطالة المقنعة : Disguised - Unemployment

هي النسبة من الموارد التي تعمل وتحصل على أجر إلا أنه بدونها أو عند سحبها لن يتأثر حجم الإنتاج . (الأمين وباشا ، ١٩٨٧م ، ص ٨٢)

٦ - التوازن : Equilibrium

يعرف هذا المصطلح بـ :

تساوي عـدد خريجات التعليم العالي المؤهلات للعمل في المجال التعليمي بالمنطقة الغربية ، مع احتياجات هذا المجال في منطقة مكة المكرمة من المعلمات للفترة ١٤٠٠-١٤٢٠هـ .

٧ - التنبّؤ : Forcasting

يقصد بهذا المصطلح في هذه الدراسة :

تقدير التوقعات المستقبلية للتوازن بين العرض والطلب أو تقدير الكمية المطلوبة في المستقبل من المعلمات في ضوء المعلومات والإحصائيات المتوفرة في الواقع الحالي ، وباستخدام الأساليب الإحصائية التحليلية اللازمة .

الفصل الثاني

* الإطار النظري
* الدراسات السابقة

أولاً : الإطار النظري

١ - عرض نظري لمنهج تحليل الاتجاهات واستخداماته .

٢ - تخطيط القوى العاملة في مجال التعليم ، أهميته ومناهج دراسته

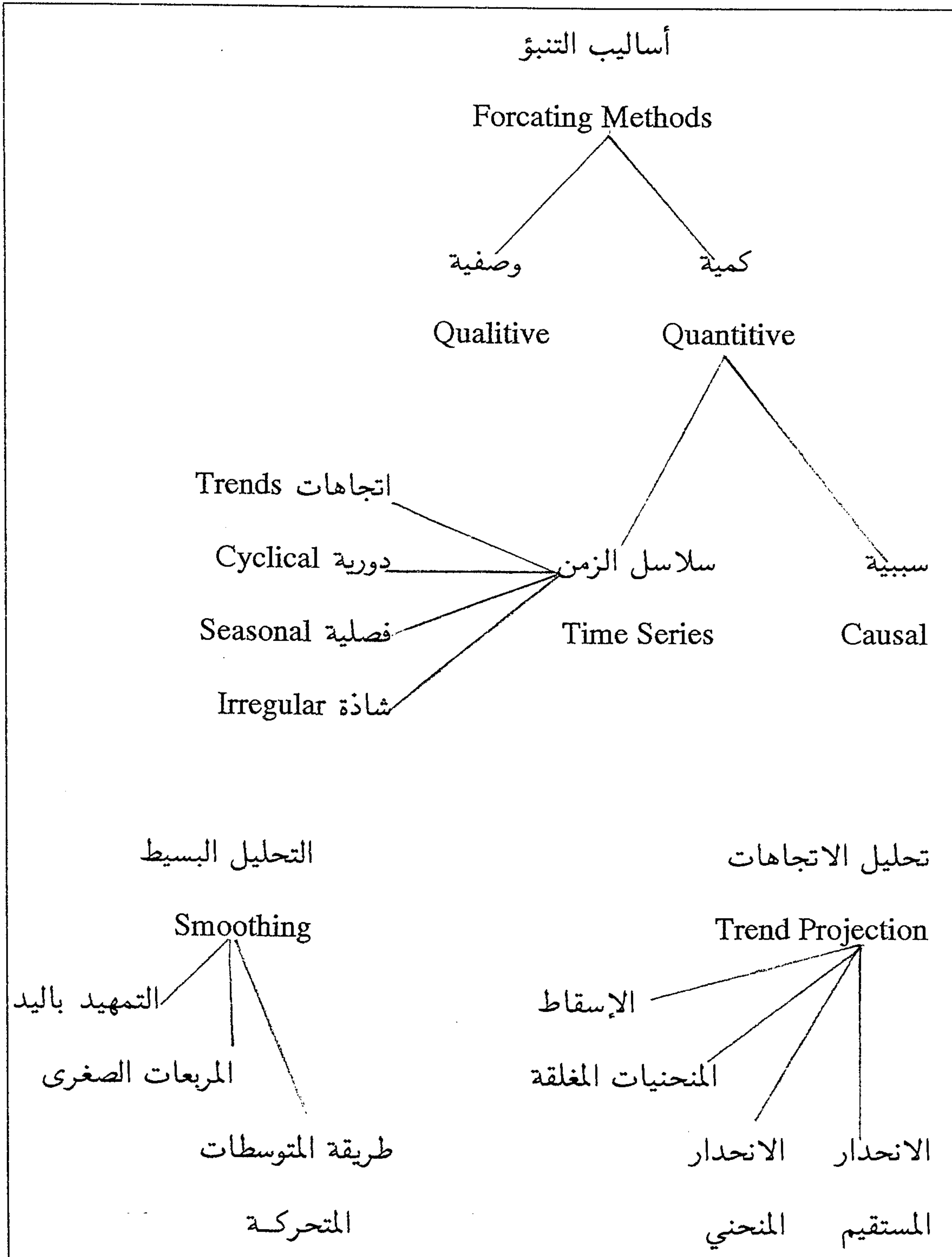
٣ - محددات العرض من والطلب على خدمات التعليم .

ومن المفيد أن ننظر إلى سلاسل الزمن على أنها تتكون من أربع مكونات منفصلة تتحد لتعطي سلسلة الزمن قيم خاصة .

وهذه المكونات هي :

أ - الدورية	Cyclical
ب- الشاذة / الغير منتظمة	Irregular
جـ- الموسمية / الفصلية	Seasonal
د - الاتجاهـــات	Trends

تصنيف أساليب التنبــؤ



شكل رقم (أ)

ا - عرض نظري لمنهج تحليل الاتجاهات :

بعد أن تم عرض مشكلة الدراسة وتساؤلاتها ، لابد من الحديث في هذا الفصل عن منهج تحليل الاتجاهات وأساليبه ، حيث أنه المنهج المستخدم في هذه الدراسة :

ظهر مصطلح تحليل الاتجاهات في علم الإدارة في العصر الحديث . وقد استخدم هذا المصطلح ليدل على دراسة ماحدث ومايتوقع حدوثه في المستقبل القريب . (Byrd ، ١٩٨٢ ، ص٦٤) . ويعتبر تحليل الإتجاهات أحد أساليب التنبؤ بالمستقبل التي تشمل : (Byrd ، ١٩٨٢ ، ص٦٣)

١ - منهج القياس التاريخي الذي يعتمد في التنبؤ بحالة ما على ما قد حدث في الماضي .

٢ - تحليل التأثير المتقاطع Cross-Impact analys .

٣ - تحليل الإتجاهات Trends analys .

كما يمكن تصنيف أساليب التنبؤ Forcasting Methods إلى أساليب نوعية Qualative وأساليب كمية Quantative . (Byrd ، ١٩٨٢ ، ص٦١)

وتقسم الأساليب الكمية إلى أساليب سببية واستخدام سلسلة الزمن . التي تصنف بدورها إلى عدة نماذج منها :

أ - نموذج تحليل الاتجاهات .

ب- النموذج البسيط .

وتعتبر سلاسل الزمن من أحدث الأساليب الإحصائية لتحليل النظم في مجال الإدارة والتخطيط ، وتوفر هذه الطريقة سلسلة زمنية لعدد معقول من السنوات ، أي أن المتغير الرئيسي فيها هو الزمن .

أ - المكونات الدورية : Cyclical Components

وهي نزعة القيم للتزايد أو التناقــص خلال فترة زمنية تتراوح من ٣ - ٥ سنوات وتتكون من دوال تشبه الجيب أو جيب التمام ، ولكنها بأطوال وسعات مختلفة (Hill ، ١٩٧٨م ، ص ٢٥٦) .

إن أي نموذج منتظم لنقاط متعاقبة فوق أو تحت خط الإتجاه يُعزى إلى مكونات الدورية في سلاسل الزمن . ولذا فغالباً ماتظهر سلاسل الزمن في اتجاه دوري ، ويفسر هذا غالباً : بأن مكونات سلاسل الزمن هذه تمثل حركات دورية في الاقتصاد عبر سنوات عديدة .

ب - المكونات الفصلية / الموسمية : Seasonal Components

إن مكونات سلاسل الزمن التي تظهر نزعة القيم للتزايد أو التناقص خلال شهور بسبب التأثيرات الفصلية تدعى مكونات الفصلية . وهي تقيس التغيرات المتشابهة التي تظهر في الفصول المتناظرة خلال الأزمنة المختلفة التي أخذت فيها مشاهدات السلسلة سنوياً .

« وليس بالضروري أن يتم هذا التغير المنتظم في سنة واحدة ، ولكنها تعبر عن أي نموذج متكرر يكون في أقل من سنة » (Hill ، ١٩٧٨م ، ص٢٥٧) .

جـ - المكونات الشاذة / الغير منتظمة : Irregular Components

وهي تغير إضافي مفاجىء يسبب انحراف عشوائي في منحنى السلسلة ويحدث في فترة زمنية معينة .

وتمثل العوامل المتبقيــة التي لاتندرج تحت المكونات الثلاث الأخرى سبب الانحراف الشاذ لقيم السلسلة . وتنشأ عــادة عن عوامل غير متوقعة ونادرة الحدوث .

د - المكونات الاتجاهات : Trends Components

وهي نزعة القيم في سلسلة الزمن للتزايد أو التناقص بشيء من الانتظام الثابت أو المطرد على المدى البعيد .

ويمكن أن تؤخذ قياسات القيم كل ساعة ، يوم ، أسبوع ، سنة ، ثلاث سنوات ، أو في أي مدة منتظمة . وبالرغم من أن بيانات سلسلة الزمن فيها تبدي شيئاً من التقلب مابين قيم عالية ومنخفضة ، إلا أنها - عموماً - تبدأ في أخذ حركة تتدرج صعوداً وهبوطاً في خلال مدة طويلة من الزمن . وهذه القيم المتدرجة - والتي يعود السبب في تصاعدها أو هبوطها عادة إلى طول المدة الزمنية وما يطرأ عليها من تغيرات سكانية أو ديموجرافية أو تكنولوجية هي مايطلق عليها عادةً إسم الاتجاه في سلاسل الزمن .

ويجب - هنا - التأكيد على أن الاتجاهات ليست هي المتغير الوحيد في سلاسل الزمن ، فهنالك المتغيرات الثلاث السابقة ، بالإضافة إلى مكونات أخرى غير اتجاهية يمكن أن تتداخل مع سلسلة الزمن ، ويجب أن تؤخذ هذه المكونات بعين الاعتبار لسببين :

الأول :

للتأكد من عدم الخلط بين تأثير هذه المكونات وتأثير الاتجاهات على البيانات وهذا الخلط يمكن تفاديه بتمديد الطول الزمني للسلسلة بحيث يحتوي على جميع التأثيرات للمكونات من فصلية أو دورية أو شاذة .

الثاني :

للتخلص من تأثيرها على السلسلة قبل البدء بدراسة الاتجاهات . فالتنبؤ القائم على سلاسل زمنية منظمة خالية من هذه المكونات ، يكون أكثر مصداقية وأقرب للدقة لأنه تنبؤ قائم على مد الاتجاهات المستقلة عن أي

مكونات أخـــرى غيــر السلسلـــة الأصليـــة (Anderson ، وآخـرون ، ١٩٨٣م ، ص ١٦٤) .

أما في حال عدم حذف قيم المكونات الأخرى من السلسلة ، فيجب ملاحظة الامتداد الذي تؤثر فيه هذه المكونات على طول خط السلسلة . إذا أن الحجم الكلي لهذه المكونات في الماضي سـوف يقــدم دليلاً على حجم المتغيـرات المتوقع في المستقبل . وهنا تسمى هذه السلسلة بالمسلسلة الزمنية الغير ثابتة . وفي هذه الحالة يكـون متوسط الخطأ في استنباط قيم اتجاهات المستقبل كبيراً . أما في السلاسل الثابتة ، فإن نقطة البيانات النموذجية تكون أقرب إلى خط الاتجاهات ، وبالتالي يكون الخطأ أقل من الاستنباط ، إذا ماكانت الاتجاهات مستمرة إلى الحاضـر ، ومن الطبيعي أنه يمكن التقليل من هذه الأخطاء إذا تم استنباط التأثيرات المستقبلية للمكونات الدورية والفصلية بالإضافة إلى اتجاهات المستقبل ، وعلى هذا يرى (Shcultz ، ١٩٧٨م) أن النموذج الإحصائي الذي يمثل السلسلة الزمنية هو :

$$Y = T + C + S + I = TCSI$$

حيث Y ترمز إلى السلسلة الزمنية .

T ترمز إلى الاتجاهـــات .

S ترمز إلى الموسميـــة .

C ترمز إلى الدوريـــة .

I ترمز إلى غير المنتظمـة .

- التنبؤ باستخدام منهج تحليل الاتجاهات :

يعتبـر هذا المنهج من أحدث الأساليب العلمية المستخدمة لأغراض التنبؤ . حيث تطبق بعض صيـغ أسلوب الاتجاهات لتغطي جميع مشكلات البحوث المستقبلية . كما أصبح هذا الأسلوب يوظف في كثير من الدراسات والبحوث العلمية .

إن التنبؤ باستخدام منهج تحليل الاتجاهات ، هو أسلوب يتوقع المستقبل ، كما أنه يوفر الأسس الفكرية والتنظيمية لاستخدام أساليب إحصائية أكثر تعقيداً .

ويقوم منهج تحليل الاتجاهات على فحص تجريبي لبعض الظواهر التي قيست بتكرار عبر الزمن . ومن المتطلبات الأساسية المبدئية لهذا المنهج توافر البيانات والإحصائيات المستخدمة في سلسلة الزمن حول الظاهرة المراد دراستها .

مميزات منهج تحليل الاتجاهات كنموذج للتنبؤ :

يشير (Anderson and others ، ١٩٨٣م ، ص ص ١٦٤ - ١٩١) إلى إن من أهم مميزات استخدام هذا المنهج هو إمكانية تطبيقه في جميع البحوث والمجالات . كما أنه يعتبر من أكثر أدوات التنبؤ قابلية للفهم وأقلها تعقيداً . كما أنه يمتاز مقارنة بأساليب التنبؤ الأخرى كما يلي :

- سهولة تطبيقه واستخراج النتائج منه .
- أنه يتطلب أقل قدر ممكن من البيانات حول متغير واحد لدراسة عدة مشكلات .
- تتوافر البيانات المطلوبة إحصائياً لهذا المنهج غالباً من خلال المعلومات التاريخية ، الاقتصادية والديموجرافية .

- كما أن تكلفة الحصول على هذه البيانات رخيصة نسبياً مقارنة بتكلفة الحصول على بيانات المناهج الأخرى ، كما أن تطبيق هذا المنهج لايحتاج سوى إلى قلم وأوراق وآلة حاسبة ، وحتى إذا ماتم استخدام الحاسب الآلي في تطبيقه ويعتبر أقل كلفة .
- أنه ينمي الدقة الذهنية والتفكير الاستنتاجي لدى الباحث .
- يجبر الباحث على أن يبحث ويجمع معلومات أكثر عن تاريخ موضوعه أثناء تحضيره للتنبؤ عن مستقبل هذا الموضوع . وهذا يقوده إلى التنبؤ بالظواهر الماضية التي يمكن أن تتكرر مستقبلاً .
- وأخيراً فإنه يزود الباحث بقدرة على التحليل والاستنتاج القائم على مسببات علمية وارتباطات موضوعية ودراسة الظواهر المتصلة التي قد تتسبب في حدوث تغيرات في معايير المتغيرات عبر الزمن . وهنا يبدأ الباحث بافتراض المسببات ثم التأكد منها ، وذلك ليكون على ثقة من دقة استنتاجه وصحة حكمه حول الدوافع والمسببات .

- متى يستخدم منهج تحليل الاتجاهات في التنبؤ :

من المفيد في دراسة الاتجاهات المستقبلية لأي موضوع كان - لاسيما في الموضوعات النظرية والاجتماعية - استخدام منهج تحليل الاتجاهات . ولكن لابد هنا من التركيز على ثلاثة نقاط أساسية :

- لابد من دراسة الاتجاهات التاريخية للموضوع ، لأنها تفيد في التنبؤ بمقدار التغير الذي يمكن أن يحدث في المستقبل .
- لابد من تحويل هذه المواضيع إلى معايير قابلة للقياس ، أي لابد من اختيار متغير من المتغيرات كمقياس للتحليل .

- لابد من اختيار طول مناسب للسلسلة الزمنية ، ويجب أن يعكس طبيعة التغيرات الحالية كمقابل للتغيرات الأخرى .

ومن الأفضل للباحث أن يطيل سلسلة الزمن بقدر الإمكان ، ضمن حدود البيانات التاريخية الموثوقة المتوفرة لديه .

وإذا ماتم توفير الإحصائيات اللازمة ، واختيار المتغير المعياري فيمكن للباحث - هنا - استخدام هذا المنهج . وأول خطوة هي رسم منحنى سلسلة الزمن ، التي يمكن من خلالها دراسة ظواهر سلسلة الزمن ، ثم يتم عمل الإسقاطات اللازمة .

وفي حال عمل الإسقاطات ، والتأكد من درجة موثوقيته ، يكون الباحث قد أتم عمله ، وإن كان بعض العلماء (Anderson ، وآخرون ، ١٩٨٢م) يعتبر أن التنبؤ هو أهم جزء من العمل . بينما يعتبر البعض الآخر (Hill ، ١٩٧٨م) أن عمل الإسقاط عملية بسيطة ، وأن أهم جزء من العمل هو معرفة الأسباب المؤدية إلى مد الاتجاهات المتغيرة في الماضي والمستقبل عبر سلسلة الزمن .

وأيما كان الدافع وراء مد الاتجاهات ، فإن نماذج سلاسل الزمن لاتبتعد عن كونها وصفية ، ولاتعطي إجابة للسؤال عن المؤثرات الخارجية التي أثرت على متغيرات سلسلة الزمن .

ولكن تنوع النماذج قد يجيب على طبيعة الأسباب ضمن الحدود المعتادة للإستدلال السببي المقترن بالبحوث الاجتماعية والنظرية .

في الحقيقة أنه لايمكن - بالطبع - استخدام منهج تحليل الاتجاهات في التنبؤ عند عدم توفر البيانات والمعلومات التاريخية ، التي قد لايتوفر الحد الأدنى منها أحياناً ، بسبب الزمن واختلاف الروايات والمعايير والتعريفات حول معيار ماعبر الزمن .

أساليب التنبؤ باستخدام منهج الاتجاهات :

إن أنسب أسلوب لدراسة الأسباب وراء نزعات الاتجاهات هو دراسة الانحدار البسيط والمتغير على سلاسل الزمن المكررة أو المتعددة وبمعنى آخر فإن تحليل الانحدار يجيب على السؤال :

- ماهي التغيرات التي تساعد - إحصائياً - على شرح أسباب تغير سلسلة الزمن الحالية ؟ واستخدام هذا النموذج لهذا الغرض يشابه استخدام الانحدار كأداة وصفية . ولكن الاختلاف هو أنه يوظف متغيرات أخرى - بدلاً من متغير الزمن - كمتغيرات مستقلة .

١ - معادلة الانحدار المستقيم : Linear Regression

وتستخدم هذه هذه الطريقة عند توفر معلومات تثبت وجود علاقة بين متغير معين كحجم العمل وعدد العاملين ، إلا أن معامل الارتباط هو الذي يحدد طبيعة وحجم العلاقة بين المتغيرين ، وفي حالة الاتجاهات ، فإن تطبيق المعادلة يقدم إحصائيات بيانية حول الخط المستقيم الذي يؤمن التركيب الأنسب للقيم الفعلية في السلسلة عن طريق تطبيق المعادلة :

$$Y = a + b x$$

وبهذه الطريقة تحذف الأخطاء الناجمة عن تغير المسافة العمودية للقيم التاريخية - عند سنة معينة - عن قيم خط الانحدار للسنة نفسها .

ويشير (Shcultz ، ١٩٧٨م) إلى أن من مميزات هذه الطريقة ، أنها تقيس درجة الارتباط ، حيث تتراوح قيمة معامل الارتباط (R) بين (+١ ، -١) ، وهذا يشير إلى ارتباط تام بين جميع نقاط البيانات التي تقع مباشرة على الخط المستقيم بقيم (سالبة أو موجبة) وهذا يقود إلى قياس إحصائي لمدى الإرتباط في خط الانحدار ، بينما لايتيح طريقة المتوسطات المتحركة ، سوى تكوين صورة مرئية عن موضوعية الخط .

إن قيمة كبيرة موجبة أو سالبة (R) تشير إلى أن معادلة الخط المستقيم توفر قيم اتجاهات جيدة بينما تشير القيمة الصغيرة (R) إلى ثلاث إحتمالات هي :

أ - تؤكد على ماتشير إليه المؤشرات البصرية (المتوسطات) وهي أن هناك اتجاه غير خطي يوجد في البيانات .

ب -أن الاتجاه نفسه خطي ولكن السلسلة متغيرة بشكل كبير ، أي أن قيم سنة إلى سنة تتغير تغيراً كبيراً .

جـ -تشير إلى أنه لايوجد اتجاه يمكن قياسه أو مشاهدته .

ولتحديد أي الاحتمالات هو الأرجح ، يعتمد الفحص البصري للسلسلة والخط المطلوبين . وإذا وجد أن هنالك خط مستقيم فيجب إجراء تعديل هام في معادلة الخط المستقيم : $Y = a + b x$ إذ إن معامل b هو انحدار المستقيم وبالتالي فإن معامل الانحدار يشير إلى مقدار التغير في المتغيرات المستقلة المرتبطة بتغير وحدة واحدة في الزمن .

٢ - منهج الانحدار المنحني : Currilinear - Regression

إن بيانات سلاسل الزمن لاتتم عن الاتجاهات المستقيمة أو الغير مستقيمة ولكن يمكن أن يستفاد من تمدد معادلة الخط المستقيم وذلك بربط النماذج المنحنية بسلاسل الزمن . وهنا يجب على الباحث أن يستخدم المتغيرات التابعة وذلك لجعل مشكلات الخط الغير مستقيم مناسبة لنماذج الخط المستقيم .

٣ - طريقة المنحنيات المغلفة : Envelope Curves

ويستخدم عندما تكون هنالك خطوط اتجاهات عديدة خاصة بتقنيات افتراضية متضاربة . وكل واحدة من هذه تنشأ في زمن مختلف ، وتبدي اتجاهها الزمني الخاص بالتزايد وأحياناً التطور بشكل ثابت . وفي الحقيقة فإن كلاً من هذه الاتجاهات المنفصلة تبدي تطوراً متشابهاً وأن كلاً منها متبعة بتقنية أكثر تقدماً في

هذا المجال . إن التطورات التكنولوجية المتتابعة لا تتأكد عن طريق استكمال أياً من المنحنيات السابقة .

وهكذا فإن هنالك عدة طرق لوصف الاتجاهات في سلاسل . وهي جميعاً تختلف في درجة صعوبتها ودقّتها إخصائياً وفي درجة الاستفادة منها لأغراض التنبّؤ .

وبغض النظر عن الاختلافات الظاهرية فيما بينها ، فإن اختيار الأصلح منها ، يبقى موضوعاً يرجع إلى خبرة الباحث ، علمه ، ودرجة مناسبتها لموضوع البحث ، وهذا يتوقف على مدى الضبط التاريخي لخط الاتجاه .

٤ - طريقة عمل الإسقاطات : Making The Projection

بعد اختيار نموذج الاتجاه وتقييم درجة مناسبته للموضوع يمكن مدّ الاتجاهات ، وهنا يجب التأكد من الثقة بالنموذج المختار لأنه في الحقيقة نموذج الاتجاه الذي نمده . إن قيم المستقبل الناتجة عن مدّ الاتجاهات يمكن أن تقرأ من قيمة المحور Y (Byrd ، ١٩٨٢ ، ص٥٣) .

ومن الهام هنا التذكير بأن مد الاتجاهات وتحديد مداه يقود إلى معرفة الباحث وإلمامه بموضوع الدراسة مع مراعاة الظروف الطبيعية التي قد تطرأ على الظاهرة موضوع الدراسة .

التنبؤ باستخدام مناهج التحليل البسيط :

١ - المتوسطات المتحركة : Moving Averages

ومن مميزات هذه الطريقة أنها تستخدم حين لاتتوفر البيانات التاريخية وهي تناسب سلاسل الزمن الثابتة التي لاتحتوي على اتجاهات ضمنية أو على تغيرات فصلية أو موسمية . وهنا يكون الغرض من التنبؤ هو صقل المكونات الشاذة للمسلسلات الزمنية .

وهي تتضمن حساب متوسطات قيم البيانات الأحدث . فالأحدث زمنياً في سلاسل الزمن ، والمتوسط الناتج عن ذلك يستعمل للتنبؤ بقيم الفترة التالية . وقد أطلق عليها لفظ المتحركة ، لأن المتوسطات تتحرك عادة في القيم عن الفترة الأحدث فالأحدث زمنياً ، حيث يأخذ المحلل متوسط كل ثلاث سنوات مثلاً على أن تكون السنة الثالثة من كل مجموعة هي الأولى للمجموعة التي تليها ونلاحظ أن السلسلة الناتجة عن المتوسطات تكون أقصر من السلسلة الزمنية الأصلية .

إن وصف الاتجاهات عن طريق المتوسطات المتحركة يتم بسهولة بواسطة الملاحظة البصرية .

٢ - طريقة المربعات الصغرى :

عند رسم المنحنى البياني المار بالنقط (الزمن ، القيمة) نحصل على قيم بين كل قيمة والقيمة المقابلة لها ، ونعبر عن الفرق بين هذه القيم - إحصائياً - بالإنحراف ، وقد يكون موجباً أو سالباً أو صفر . ويرمز لـه عادةً بالرمز D ويشير (Shcultz ، ١٩٧٢م) إلى أن المنحنى الذي له خاصية أن :

D + D + ... DN   نهاية صغرى (أصغر مايمكن)

يقال له أنه يوفق البيانات بمفهوم المربعات الصغرى والخط الذي له هذه الخاصية يسمى خط المربعات الصغرى (Anderson and others ، ١٩٨٣م ، ص١٧١) .

ومن الممكن تعريف منحنى المربعات الصغرى ، باعتبار البعد العمودي من كل نقطة من نقط البيانات إلى المنحنى بدلاً من الأبعاد الرأسية والأفقية .

٣ - طريقة التمهيد باليد :

يمكن استخدام الحكم الشخصي في رسم منحنى تقريبي لتوفيق مجموعة من البيانات ، وهذا يسمى طريقة التمهيد باليد في تدقيق المنحنى . فإذا كان نوع معادلة المنحنى معروفاً ، فمن الممكن الحصول على الثوابت باختبار عدد من النقط على المنحنى تساوي عدد الثوابت بالمعادلة .

---

* * * *

لقد نادى كثير من علماء الاقتصاد القدامى أمثال (آدم سميث) و (ألفرد مارشال) بأهمية الاستثمار في رأس المال البشري . إذ يرى شولتز (Schultz) قيمة مايصرف على التعليم سواء بواسطة الدولة أو الأفراد لايجب أن يقاس بالعائد المباشر من هذا الاستثمار ، ويضرب مثلاً في ذلك أنه « وقد يعطي اكتشاف فرد نابغ في الصناعة تكاليف المنصرف على التعليم لمدينة بأسرها» . (شولتز ، ١٩٧١م ، ص٤٨)

لقد أصبح من الأمور المتعارف عليها في أدبيات اقتصاديات التربية العلاقة القائمة بين نفقات التعليم من جهة ، والدخل وتكوين رأس المال المادي من جهة أخرى ، كما بات من الواضح إسهام التربية في الدخل القومي والكلي ، وعوائد الإنفاق على التعليم التي تتضح بحساب معاملات الارتباط والمقارنة بين سنة القيد بالمدارس وإجمالي الدخل القومي .

ويرى ثورو (Thurow ، ١٩٧٠م) بأن رأس المال البشري هو قدرة الشخص على الإنتاج ، وهي تقاس عن طريق ضرب سعر طاقته الإنتاجية من السلع والخدمات في حجم قدرته الإنتاجية .

وتعتبر الأسعار والدخول والأجور من العوامل الرئيسية التي تتحكم بالعرض من والطلب على القوى العاملة ، بحيث يزداد الطلب على العمالة عند تساوي قيمة الإنتاجية الحدية مع الأجور الحقيقية ، ويستمر الطلب على العمالة حتى تعود إلى مرحلة التوازن ، وبالعكس فإذا ماارتفعت الأجور الحقيقية زاد العرض من العمالة نتيجة لارتفاع تكلفة الوقت الضائع وارتفاع قيمة الإنتاجية الحدية . أما الأسعار فإنها تؤثر في مستوى الأجور الحقيقية ، وبالتالي زيادة أو نقص العرض من العمالة .

٢ - تخطيط القوى العاملة في مجال التعليم ، أهميته ومناهج دراسته :

مقدمة :

يعتبر التخطيط التربوي المحرك والموجه الذي تتحرك من خلاله عملية التنمية الشاملة إقتصادياً وإجتماعياً ، وذلك للدور الذي يسهم به في عمليتي تعليم وتدريب العنصر البشري الذي يعد بحق أثمن ثروة وأغلى مورد لأي أمة من الأمم ، والعامل الأساسي لبناء عملية التنمية .

وإذا كان للتخطيط التربوي هذا الدور الكبير في تنمية الموارد البشرية اللازمة ولسد احتيياجات التنمية وذلك عن طريق تقدير الاحتياجات من القوى العاملة انطلاقاً من قوة الطلب عليها وربطها بأنماط التنمية في مختلف القطاعات فلابد لهذا الدور من أن ينطلق من القاعدة والأساس التي تمكنه من الوفاء باحتياجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، وذلك عن طريق التخطيط التعليمي ويقصد به « العملية المنظمة المقصودة التي تهدف إلى استخدام طرق البحث العلمي في تحقيق الأهداف التي سبق تحديدها في ضوء احتياجات المستقبل وإمكانيات الحاضر . (فهمي ، ١٩٦٥م ، ص١٢) .

أولاً : أهمية تخطيط القوى العاملة في مجال التعليم :

إن خلق الموازنة بين متطلبات عملية التنمية من التعليم ، وقدرة أجهزة التعليم على الوفاء بهذه المتطلبات تعتبر من الأسس التي جعلت عملية التخطيط التعليمي عملية لاغنى عنها لأي مجتمع يهدف إلى التنمية الشاملة المتوازنة . وقد رأى القائمون على أمور التخطيط في المملكة العربية السعودية ضرورة تبني سياسة التخطيط للتعليم لعدة عوامل من أهمها :

- **عامل الزيادة في السكان :**

ويعتبر عاملاً أساسياً في زيادة الطلب على التعليم . ويؤثر فيه معدلات فتوة السكان أي الفئة العمرية الشابة ممن هم في سن الدراسة أو العمل .

- **عامل التغير السريع والتركيب الاقتصادي :**

إذ تجاوزت المملكة العربية السعودية مرحلة بناء البنية الأساسية ، ويستوجب الأمر الآن الاعتماد على تخريج فنيين ومهندسين وطنيين مهرة للاستفادة منهم في التنمية الاجتماعية والاقتصادية بشتى مجالاتها .

- **تغيير التركيب الوظيفي والتقدم العلمي والتكنولوجي :**

إن أخذ المملكة العربية السعودية بأساليب الإنتاج الحديثة ، وماتحتاجه من العمال والفنيين المهرة ، وتوفير الدولة لكثير من الخدمات العامة أدى إلى نمو قطاع من الخدمات الجديدة التي تتطلب الكثير من المتخصصين ، وبالتالي أدى إلى زيادة الطلب على التعليم .

ويشير النوري (١٤٠٧هـ) إلى مجموعة من الأهداف الاقتصادية للتخطيط التربوي التي يعتبر سد احتياجات البلاد من القوى العاملة ذات المستويات الوظيفية المختلفة من أولوياتها .

ثانياً : منهج تخطيط القوى العاملة في مجال التعليم :

تعد وظيفة التربية في المجتمع وظيفة مزدوجة إذ تساهم في بناء شخصية الفرد وذاتيته من جهة وسد احتياجات المجتمع من القوى العاملة القادرة على الوفاء بمتطلبات التنمية من جميع جوانبها فيه من جهة أخرى . لذا كان من الضروري ربط التخطيط للتعليم بتوفير الاحتياجات من القوى العاملة المدربة التي تعتبر أساساً في أي تنمية شاملة .

ويشير (عبدالدايم ، ١٩٧٧م) إلى أن تخطيط القوى العاملة هو العملية المنظمة التي يتم بها حصر وتقدير موارد المجتمع من القوى البشرية ثم تصنيفها وتوزيعها على القطاعات الاقتصادية المختلفة وفقاً لخطة مستقبلية محددة بهدف تحقيق أهداف اقتصادية واجتماعية بأقل تكلفة ممكنة ، انطلاقاً من دراسة وتحليل لواقع الإمكانات الحاضرة .

ويمكن تلخيص العمليات التي تتم لتخطيط التعليم بـ :

أ - تحليل الوضع الحالي للقوى العاملة .

ب - تقدير المعروض والاحتياج المستقبلي من القوى العاملة .

جـ - الموازنة بين العرض والطلب من القوى العاملة .

د - إعداد خطة للتعليم والتدريب في ضوء ماسبق .

وستناقش الباحثة كل من هذه العوامل على حدة :

أ - تحليل الوضع الحالي للقوى العاملة :

ويتم انطلاقاً من الخطوات التاليـــة :

١ - دراسة الطاقة العاملة الحالية :

اعتمـاداً على توفير إحصائيـات دقيقـة وشاملة فيما يتعلق بأعداد السكان ونموهم ، حجم قوة العمل الحالية ، وضع العمالة والبطالة سواء أكانت صريحة أو مقنعـة ، التوزيع الوظيفي والجغرافي للقوى العاملة ، مستويات الأجور للعمالة الحاليـة ، وتوزيع القوى العاملة بحسب الحالة التعليمية .

وتعتبر عملية توفير هذه الإحصائيات الشريان الأساسي الذي لايمكن لأي عملية من عمليات التخطيط التربوي أن تتم على أساس علمي سليم بدونها .

ويعتمد توزيع القوى العاملة بحسب الحالة التعليمية إلى تصنيف المهن بحسب المستويات التعليمية بحيث تقسم إلى جامعية - أي يشترط للعمل بها الحصول على

شهادة جامعية ، ومهن دبلومية Deplomatic ويشترط في العمل بها دراسة سنتين أو أقل بعد الشهادة الثانوية ، ومهن فنية ويشترط للعمل بها الثانوية العامة أو الصناعية أو مايعادلها ، ومهن أخرى وهي جميع المهن التي لاتدخل في الطوائف السابقة .

٢ - التقييم العام لنظام التعليم والتدريب :

يشير (مطاوع ، ١٩٧٣م) إلى أن التقويم العام لنظامي التعليم والتدريب يتطلب أيضاً مجموعة من الإحصائيات وذلك في إطار الحصول على التكلفة الدورية والكلفة الرأسمالية ، وربط بنود التكلفة بنوعيها بوحدة تعليمية مثل كلفة الطالب الواحد . ويمكن إيجاز هذه الإحصاءات بـ :

- إحصاءات الدارسين : بحسب الصفوف والمراحل والجنس والعمر بالإضافة إلى معدلات الرسوب والهدر التربوي والمستوى التعليمي والدخل لأولياء الأمور ، وجميع الأمور التي تفيد في تقييم الوضع التعليمي .
- إحصاءات المدرسين : بحسب مؤهلاتهم التعليمية وخبراتهم وتوزيعهم حسب التخصصات والجنسية ويجب إعطاء البند الأخير أهمية ، وذلك لمعرفة نسبة المعلمين الوطنيين إلى غيرهم من غير أبناء البلد .
- إحصاءات الأبنية والتجهيزات المدرسية : وذلك بحسب الجهات المشرفة وحسب المستويات والمراحل والأنواع ، ومن المفيد الحصول على تفصيلات عن عمر الأبنية والتجهيزات ، كفايتها وصلاحيتها للعملية التعليمية ومدى حاجتها للصيانة أو الاستبدال .
- إحصاءات الحالة التعليمية للسكان والقوى العاملة : بحسب الحالة التعليمية للسكان والقوى العاملة بشكل خاص ، وتوزيعهم بحسب العمر والجنس والجنسية والموقع الجغرافي وبحسب المهن وقطاعات النشاط الاقتصادي .

وجدير بالذكر أن التعداد السكاني الأخير قد احتوى على إحصاءات مفصلة بهذا الخصوص .

٣ - تحليل سياسة الأجور والمرتبات :

تحليل سياسة الأجور والمرتبات : بحسب قوة العرض والطلب من القوى العاملة على بعض المهن ، حيث يجب توجيه سياسة الأجور بما يتلاءم مع قوة الطلب على بعض المهن التي يثبت نوع من العجز فيها أو عند تفضيل الأفراد النسبي للوظائف داخل المدن أو الوظائف الإشرافية مقارنة بالوظائف العملية أو الوظائف في المناطق النامية .

ب - تقدير المعروض والاحتياج المستقبلي من القوى العاملة :

ويرتبط تقدير المعروض المستقبلي من القوى العاملة بمعرفة معدل دوران العمل القائم على معرفة :

١ - أعداد الأفراد المتوقع دخولهم لسوق العمل عن طريق أجهزة التعليم والتدريب .

٢ - أعداد الأفراد الخارجون بسبب الوفاة والتقاعد والهجرة والابتعاث وغيرها .

٣ - إضافة إلى معرفة أعداد الأفراد القائمون على رأس العمل في سنة الأساس .

ويمكن عمل التقديرات لأعداد الأفراد المتوقع دخولهم عن طريق الإحصاءيات الخاصة بنمو التعليم خلال السنوات الماضية من حيث أعداد المستجدين والمتخرجين بحسب المرحلة والتخصص ، ثم تقدير الداخلين إلى سوق العمل من الخريجين خلال سنوات الخطة .

أما تقدير الاحتياج المستقبلي من القوى العاملة فيتم انطلاقاً من ثلاثة مرتكزات :

١ - التنبؤ بالحجم الكلي للطاقة العاملة : وذلك عن طريق إجراء الإسقاطات السكانية ومعرفة معدل الدخول إلى سوق العمل وذلك بحسب نسبة الطاقة العاملة الفعلية إلى مجموع الطاقة البشرية . ويتم تقدير معدل الانتساب استناداً إلى الاتجاهات الماضية وتوقعات التغييرات الاقتصادية والاجتماعية خلال سنوات الخطة .

٢ - التنبؤ بتوزيع الطاقة العاملة على قطاعات النشاط الاقتصادي وذلك بعدة أساليب منها :

- أسلوب مد الاتجاهات الماضية :

على أن تتوفر الاحصائيات الدقيقة وعلى أن يؤخذ بعين الاعتبار التغيرات المستقبلية الطارئة سواءً أكانت اقتصادية أو اجتماعية أو تكنولوجية .

- أسلوب مسح احتياجات القطاعات :

وهي طريقة واقعية تصلح للتخطيط القصير المدني (٣-٥ سنوات) حيث تحدد كل جهة احتياجاتها خلال سنوات الخطة - انطلاقاً من الحاضر .

- أسلوب تقدير الإنتاج الداخلي الخام لكل قطاعات النشاط الاقتصادي :

وتعتمد على قسمة إجمالي الإنتاج اللازم تحقيقه خلال سنوات الخطة على إنتاجيـة العامل بهـذا القطـاع ، لنحصل على عدد العمال اللازمين لتحقيق إنتاج معين ، مع مراعاة تقدير التغير في معدلات الإنتاجية الناجم عن التطور السريع في وسائل الإنتاج ومن ثم حجم العمالة .

٣ - التنبؤ بالتركيب الوظيفي للطاقة العاملة :

وذلك باللجوء إلى عدة طرق منها :

- أسلوب مد الاتجاهات الماضية : بحيث يمكن تقدير البناء المهني لقطاع إقتصادي إذا ماتوفرت المعلومات عن أنماط التوظيف الحاضر تبعاً للمهن .

- أسلوب المقارنة الدولية أو المحلية بحسب تشابه الظروف التنموية لبلدين أو شكل البنية المهنية لقطاعات النشاط الاقتصادي داخل البلد الواحد .

وتوجد عدة طرق لتقدير المستويات التربوية المطلوبة في المهن منها :

- حصر مؤهلات الطاقة العاملة الحالية تبعاً للوظائف والمهن والمستوى التعليمي .
- اللجوء للقطاع الحكومي والقطاع الخاص لمعرفة احتياجهم من المؤهلات اللازمة لموظفيهم وعمالهم وما قد يطرأ عليها من تطورات خلال سنوات الخطة .
- توصيف المهن والوظائف وماتتطلبه من كفايات تربوية ، وذلك عن طريق سؤال إدارات شئون الموظفين عن الحاجات التعليمية والتدريبية اللازمة لإعداد موظفيهم بالشكل الذي يمكنهم من أداء واجباتهم ومسايرة التطور العلمي بالشكل الأمثل .

جـ - الموازنة بين العرض والطلب من القوى العاملة :

وتهدف عملية الموازنة إلى التعرف على أوجه الفائض أو العجز من القوى العاملة في مختلف القطاعات الاقتصادية وتقديم الاقتراحات والخطط التي تهدف إلى القضاء على حالة اختلال الموازنة وتوفير الأعداد اللازمة من القوى العاملة

بحسب احتياجات عملية التنمية في مختلف القطاعات الإقتصادية والاجتماعية .

وتتم إجراء عملية الموازنة بين العرض والطلب على القوى العاملة في ضوء :

١ - إجمالي العرض المتوقع من القوى العاملة بحسب أعداد الخريجين المؤهلين لدخول سوق العمل خلال سنوات الخطة .

٢ - إجمالي الاحتياج من القوى العاملة على المستوى الوظيفي والتعليمي تبعاً للنشاطات والقطاعات الاقتصادية المختلفة وانطلاقاً من تلبية أهداف خطة التنمية .

د - إعداد خطة للتعليم والتدريب :

وفي ضوء عملية الموازنة بين العرض والطلب يتم قلب الاحتياجات إلى حاجات تربوية يتم على أساسها تقدير أعداد الخريجين المطلوبين خلال سنوات الخطة بحسب المؤهل والتخصص ، وتقدير أعداد التلاميذ المطلوب قيدهم خلال سنوات الخطة ، وتقدير أعداد المدرسين المطلوبين خلال سنوات الخطة ، ثم إعداد البرامج اللازمة باختلاف مستوياتها بما يتلائم مع إعداد الطاقة العاملة التي يحتاج إليها في فروع النشاط الاقتصادي .

٢ - محددات العرض من والطلب علي خدمات التعليم :

قبل البدء بالحديث عن محددات العرض من والطلب على خدمات التعليم ، لابد من الإشارة إلى مفهوم السوق في النظرية الإقتصادية وذلك لارتباط هذا المفهوم الوثيق بنظريات العرض والطلب الاقتصادية .

يختلف مفهوم السوق تبعاً للسلعة ، فهنالك سوق الفاكهة ، وسوق القمح ، سوق الأراضي ، وسوق خدمات التاكسي وسوق العمل .

ويشير منصور (١٩٧٥م) إلى أن السوق يعني من وجهة نظر المستهلك : المصدر أو المكان الذي يستطيع شراء احتياجاته Needs منه ، فلا يرى فيه إلا جانب العرض ، بينما يتمثل السوق من وجهة نظر المنتج مجموعة المستهلكين الذين يستطيع بيع منتاجته لهم وبالتالي فإن السوق يمثل عنده جانب الطلب فقط . وعندما يتقابل العرض مع الطلب يجري تحديد الأثمان حتى يصل السوق إلى مايسمى بالسعر التوازني .

وهكذا يتضح أن السوق يقوم على دعامتين أساسيتين هما : جانب العرض ممثلاً في الأفراد أو المؤسسات المنتجة ، وجانب الطلب ممثلاً في المستهلكين القادرين والراغبين في الشراء . ولا يصبح للسوق بالمفهوم الاقتصادي معنى إلا إذا توفرت فيه هاتين الدعامتين .

أولاً : مفهوم الطلب الاقتصادي :

يتكون الطلب من ثلاثة مرتكزات أساسية :

أولهما : شخصي ؛ وهو حاجة الإنسان لشراء سلعة ما ، وثانيهما : موضوعي وهو القدرة على دفع الثمن ، والثالث : توافر هذه السلعة . إذ أن حاجة الإنسان لامتلاك أو شراء سلعة ما ، إذا لم تقترن بالقدرة على الدفع ووجود تلك السلعة فإنها تظل مجرد رغبة .

وهناك عدة مفاهيم ترتبط بالطلب منها :

أ - طلب السوق .

ب- منحنى الطلب .

جـ- سعر الطلب .

وستقوم الباحثة بتعريف ومناقشة كل مفهوم من هذه المرجع على حدة لأنها تلقي الضوء مجتمعة على العوامل المؤثرة في الطلب .

أ - طلب السوق : Market - Demand

هو مجموع طلبات المستهلكين من سلعة معينة ، والتي يقبل المستهلكون على شرائها بثمن معين في زمن معين ولسوق معينة . ويشير (الفيل وشافعي ، ١٩٧٥م) إلى وجود عدة عوامل تؤثر وتتحكم في طلب السوق وعلى طلب السلعة من سوق لآخر يمكن تصنيفها إلى :

١ - عدد المستهلكين ودخولهم الفردية .

٢ - عادات المستهلكين ومنوالهم الاستهلاكي .

٣ - كيفية توزيع الدخل القومي .

٤ - الظروف الطبيعية التي تؤثر على طبيعة الطلب .

ب - منحنى الطلب : Demand-Curve

وهو المنحنى الواصل بين النقاط المختلفة التي تمثل الاسعار والكميات المطلوبة لهذه الأسعار . (الأمين ، ١٩٨٧م ، ص ٣٨٤)

ولهذا المنحنىٰ أهميـة كبيرة ، إذ يعبّر الاقتصاديون عن تحرك سعر الطلب أو ثباته ، وتحرك العوامل المستقلة عن السعر أو ثباتها - بالتزايد أو النقصان - عن طريق تحرك منحنىٰ الطلب يمنة أو يسرة ، أعلىٰ أو أسفل .

جـ - سعر الطلب : Demand-Price

وهو السعر الذي يكون المستهلكون مستعدون لدفعه لشراء سلعة أو خدمة معينة أو كمية منها . (هيكل ، ١٩٨٠م ، ص ٢١٥)

وقد عني الاقتصاديون بتحليل العوامل المؤثرة على سعر الطلب ومرونة الطلب ، فيذكر هاشم (١٩٨٢م) بأن العوامل التي تزيد في مرونة الطلب هي :

١ - وجود بديل للسلعة .

٢ - أن تكون السلعة غير ضرورية للمستهلك .

٣ - زيادة نصيب لمستهلك السلعة من دخل المستهلك .

٤ - حجم دخل المستهلك ، فكلما كان دخل المستهلك ضئيلاً زادت مرونة الطلب .

أما أبواسماعيل (١٩٧٩م) فيحدد العوامل المؤثرة في مرونة الطلب وهي :

١ . أنه كلما وجدت سلع بديلة كلما ازدادت مرونة الطلب على السلعة .

٢ . أنه كلما كانت السلع ضرورية كلما نقصت مرونة الطلب على السلعة .

٣ . كلما نقص ثمن السلعة كلما تضاءلت مرونة الطلب عليها .

٤ . دخل المستهلكين ونسبة ماتحتله هذه السلعة من الدخل .

٥ . تغير الدخل الحقيقي للفرد إذ تؤدي زيادة الدخل إلى زيادة الطلب .

٦ . التغير في السكان وتركيبهم .

٧ . التغير في توزيع الثروة .

ويحدد الفيل وشافعي (١٩٧٥م) العوامل المؤثرة على الطلب بـ :

١ - ثمن السلعة : إذ يعتبر الثمن المتغير المستقل الذي يؤثر على الكمية المطلوبة في المدى القصير .

٢ - تغير دخل المستهلك : فكلما ازداد الدخل الحقيقي للمستهلك كلما انخفضت المنفعة الحدية للنقود عنده وازداد الطلب على السلع .

٣ - ميل المستهلك للإدخار : فكلما كان المستهلك أكثر ميلاً للإدخار كلما تغير طلبه على السلعة بتغير سعرها .

٤ - ذوق ورغبة المستهلك : كلما تغير ذوق ورغبة المستهلك كلما تغيرت المنفعة الحدية Marginal Utility لتلك السلعة ، وبالتالي تغير الطلب عليها .

٥ - تغير أسعار السلع البديلة والسلع المكملة : فكلما ارتفع سعر السلعة ازداد الطلب على السلع البديلة وانخفض على السلع المكملة .

باستعراض العوامل السابقة ، تتفق الباحثة مع هيكل في تعريفه لقانون الطلب (The Law of Demand) بأنه :

« **تتناسب الكمية المطلوبة من سلعة ما تناسباً عكسياً مع سعرها في فترة زمنية محددة مع افتراض ثبات جميع المتغيرات الأُخرىٰ المؤثرة** » . (هيكل ، ١٩٨٠م ، ص٢٣١)

وباستعراض ماسبق رأت الباحثة أنه يمكن تصنيف المتغيرات التي تتعلق بقانون الطلب إلى :

أ : متغيرات تتعلق بالمستهلك :

١ - مستوىٰ الدخل الحقيقي للمستهلك : فكلما ازداد الدخل الحقيقي للمستهلك كلما ازداد طلبه على السلعة .

٢ - ذوق ورغبة المستهلك : فكلما تغير ذوق المستهلك تغير معه الطلب على السلعة رغبة فيها أو زُهداً عنها .

٣ - التغير في عادات السكان وتركيبهم : إذ يؤدي ميل المستهلك إلى الادخار أو التغير في توزيع الثروة إلى تغير الطلب على السلع .

٤ - أهمية السلعة بالنسبة للمستهلك : حيث أن السلع الضرورية يكون الطلب عليها غير مرن .

٥ - نسبة استهلاك السلعة من دخل المستهلك : كلما ازدادت نسبة استهلاك السلعة من دخل المستهلك فإن الطلب عليها يصبح مرناً .

ويُلاحظ أن مقدار المنفعة الحدية Marginal Utility للمستهلك من السلعة تعتبر الأساس في تحديد مرونة الطلب عليها .

ب : متغيرات تتعلق بالسلعة نفسها وهي :

١ - ثمن السلعة ويعتبر ثمن السلعة مؤشراً على مرونة الطلب عليها في المدىٰ القصير .

٢ - وجود بدائل للسلعة وإمكانية الإحلال .

٣ - مدىٰ تكامل السلعة مع السلع الأُخرىٰ وأسعار السلع التكاملية .

ثانياً : مفهوم العرض الاقتصادي :

يشير الاقتصاديون إلى أن لفظة العرض تشير لأكثر من معنىٰ ، فقد تعني الحجم الكلي الموجود فعلاً من السلعة في وقتٍ معين ، أو معدل الإنتاج من سلعة معينة خلال فترة زمنية معينة .

ويمكن القول بأن العرض : supply

« هو الكمية التي يقبل البائعون ببيعها من سلعة معينة عند ثمن معين ولفترة زمنية معينة ، ويقترن دائماً بالثمن » .

وهنالك عدة مفاهيم ترتبط بالعرض من أهمها :

أ - عرض السوق .

ب- منحنى العرض .

جـ- سعر العرض .

إن إلقاء الضوء على هذه المفاهيم سيفيد في تحديد العوامل المؤثرة على العرض .

أ - عرض السوق : Market Supply

هو مجموع الكميات المعروضة بواسطة المنتجين الأفراد عند المستويات المختلفة لأسعار السلعة . (الأمين وباشا ، ١٩٨٧م ، ص ٤٢٤)

ب - منحنىٰ العرض : Supply Curve

وهو علاقة تربط بين أسعار السوق لسلعة ما والكميات التي يرغب المنتج عرضها من هذه السلعة خلال فترة زمنية معينة مع ثبات جميع العناصر الأُخرىٰ . (الأمين وباشا ، ١٩٨٧م ، ص ٤٠٤)

جـ - سعر العرض : Supply - Price

وهو السعر الذي يقابل عرضاً معيناً مقدماً إلى السوق (هيكل ، ١٩٨٠م ، ص٧٩٥) .

ومن العوامل المؤثرة في العرض :

١ - السعر : لأن سعر السلعة يعني اختلال التوازن بين النفقة الحدية والإيراد الحدي للسلعة .

٢ - رغبة المنتج في الاحتفاظ بالسلعة : إذ يزيد العرض بانخفاض رغبة المنتج في تخزين السلعة .

٣ - تكاليف الإنتاج : فإذا انخفضت تكاليف الإنتاج مع ثبات سعر السلعة فإن ذلك يؤدي إلى زيادة الإنتاج وزيادة العرض .

٤ - أثمان السلع البديلة : فزيادة أثمان هذه السلع يؤدي إلى انخفاض عرضها وزيادة عرض السلعة المنافسة .

٥ - عرض السلع المتكاملة : فزيادة عرض السلع المتكاملة يزيد من عرض السلعة .

٦ - الزمن : كلما زادت الفترة الزمنية كلما ازدادت استجابة الكمية المعروضة للتغير في السعر .

ويُلاحظ أن مقدار التكلفة الحدية Marginal Costs للسلعة تعتبر الأساس في مرونة العرض منها .

وباستعراض العوامل السابقة ، يمكن للباحثة أن تعرف قانون العرض (The Law of Supply) بأنه :

« تتناسب الكميات المعروضة التي يرغب المنتج في بيعها من سلعة معينة تناسباً طردياً مع مستويات أسعارها في فترة زمنية مع ثبات جميع العوامل الأُخرىٰ » .

تصنف النظريات الاقتصادية للعمل سوقاً تتحكم فيه المعايير الاقتصادية التي تحكم السوق عموماً ، من حيث العرض والطلب والإنتاج والثمن ، ويمكن إلقاء بعض الضوء على مفاهيم سوق العمل في الجزء التالي .

ثالثاً : مفهوم سوق العمالة : Labour - Market

يمكن أن نطلق على المكان الجغرافي الذي تتوافر فيه الموارد البشرية المؤهلة والراغبة في العمل بسوق العمل ، كما يمكن أن يشير هذا المصطلح إلى الأساليب

أو الطرق التي تجمع بين العرض من الموارد البشرية المتاحة للعمل والطلب عليها .

فسوق العمل يشير إلى ثلاثة مفاهيم :

(١) التماثل مع سوق السلع والخدمات من حيث المعايير التي تحكم كلاً منهما .

(٢) الموقع أو المكان الجغرافي الذي يلتقي فيه الباحث عن عمل والمتطلع له .

(٣) الوسائل أو الأساليب التي تجمع بين جانبي العرض أو الطلب . (منصور ، ١٩٧٥م ، ص ص ٥٤-٧٤)

وعندما يلتقي العرض والطلب يجري تحديد الثمن وهو : الأجر المحدد للوظيفة ومن هنا جاء تعريف بعض الاقتصاديون لسوق العمل : (منصور ، ١٩٧٥م) ، بأنه المعدل الموحد للأجر أو الراتب للوظائف المتاحة بحيث اعتبرت الأجور Wages من العوامل الأساسية التي تتحكم في مرونة العرض والطلب بالنسبة للوظائف في سوق العمل .

وبالتالي يصبح مفهوم **عرض العمل** (Labor-Supply) هو : « **المصادر البشرية المؤهلة والراغبة في العمل في فترة زمنية معينة عند أجرٍ معين** » ويتصاعد منحنى عرض العمل حتىٰ مستوىٰ معين من الأجر إلى أن يتوقف حيث أن ارتفاع الأجر بعد هذا الحد ، يجعل العمال لايقبلون إلا بساعات عمل أقل ، إذ يتوقف عرض العمل عندها ، على مقارنة الأجر الحقيقي Real-Wages الذي يكسبه العامل مع المشقة الحدية التي يتحملها .

إن اختلاف الأجر أو الراتب من سوق إلى آخر يعتبر الباعث أو المحفز الأساسي للقوىٰ العاملة للإنتقال من سوق معينة إلى سوق أفضل أجراً ، وهذا بالتالي يؤثر على توزيع القوىٰ العاملة وكثافتها جغرافياً ونوعياً .

ويمكن إجمال العوامل المؤثرة في عرض العمل بـ :

١ . نتاج التعليم من الموارد البشرية المتاحة والمؤهلة للعمل .

٢ . وجود فرص التدريب المتاحة للعاملين .

٣ . وفرة الخبرات المتاحة والمهارات المتوفرة من حيث الكم والكيف .

٤ . وجود عناصر بشرية متنوعة في الحال تملك القدرة والرغبة في العمل .

٥ . ارتفاع الأجور الحقيقية حيث يؤدي إلى ازدياد عرض العمالة نتيجة لارتفاع تكلفة الوقت الضائع أو الراحة .

أما **طلب العمل** : Demand For Labor

يشير منصور (١٩٧٥م) إلى أن طلب العمل هو « **الوظائف أو الأعمال الشاغرة التي تحتاجها المنظمات في سوق العمل عند أجر معين** . » ، حيث أن المؤسسات بشكل عام - وفقاً لنظرية طلب العمل - ترغب في توظيف كمية العمل التي تتساوىٰ عندها الزيادة في إيراداتها الناتجة عن توظيف الوحدة الأخيرة من العمل Marginal-Benefit مع ماتدفعه لهذه الوحدة من أجر . ويمكن اختصار العوامل المؤثرة في جانب الطلب بـ :

١ - دوران العمل من حيث خروج ودخول العاملين من الخدمة لأسباب عدة منها : الفصل ، الاستقالة ، التقاعد ، الوفاة ، والأجازات الطويلة الأجل .

٢ - نوع الوظائف التي تحتاج إليها المؤسسة والتي تعتبر الأساس في اختيار الموارد البشرية المطلوبة لشغل هذه الوظائف .

٣ - العوامل التكنولوجية والتقدم الآلي .

٤ - معدل النمو والتوسع في القطاع .

٥ - تساوي القيمة الإنتاجية الحدية مع الأجور الحقيقية يؤدي إلى زيادة الطلب على العمالة .

وانطلاقاً مما ذكر من تعريفات لمفهوم السوق في النظرية الاقتصادية وبما أن هذا المفهوم يختلف تبعاً لنوع السلعة ، فإنه يمكن تصنيف خدمات المعلمين . ويمكن تصنيف خدمات المعلمين على أنها سلعة غير محسوسة (Intangible-Commdity) تخضع لقانون العرض والطلب في سوق العمل كسائر السلع الاقتصادية .

وهنا لابد من الإشارة إلى أن لسوق العمل الخاص بالتعليم مميزات خاصة تميزه عن أي سوق من المهن والأعمال الأخرىٰ ، وتتمثل هذه المميزات كما يذكرها (منصور ، ١٩٧٥م) في أنها :-

(١) سوق متخصص : أي يرتكز على ضرورة اختيار مصادر بشرية معينة تتوافر فيها كفاءات علمية وعملية وفنية وسلوكية محددة .

(٢) توفر عنصر الاطمئنان للعاملين فيه : وذلك لانعدام عنصر المنافسة بسبب وجود قيود على حرية الفرد العامل في الانتقال أو الاحالة أو التقاعد .

(٣) عدم وجود الدافع الكامل لدىٰ العاملين فيه في الانتقال أو التغيير من وظيفة إلى أُخرىٰ في نفس المجال لأن ذلك لايؤثر على الأجر .

(٤) مركزية التوظيف واتخاذ القرارات : مما يجعل التنبّؤ بالطلب والعرض من خدمات المعلمين أمراً ميسراً إلى درجة كبيرة إذا توفرت الإحصائيات اللازمة .

كما أن لهذه المميزات أثر في تخطيط العرض والطلب على المعلمين ، وتحديد العوامل المؤثرة في كل منهما .

أولاً : محددات الطلب علي المعلمين والمعلمات :

قبل الحديث عن العوامل التي تؤثر في اتجاه الطلب على المعلمين لابد من التمييز بين مصطلحي الطلب على المعلمين ، والحاجة من المعلمين . إذ يستخدم

الاقتصاديون مصطلح الطلب من الطاقة العاملة ، إشارةً إلى :

« مقدارة مايتوفر من العمال في مجالات معينة ضمن شروط معينة وهي الأجور الممكنة التي يستطيع أن يقدمها أرباب العمل في فترة ما » (عبدالدايم ، ١٩٨٦م ، ص ٢١٦)

وينطلق الاقتصاديون في هذا المفهوم للعرض والطلب من القوى العاملة من أن ارتفاع الأجور أو انخفاضها هو العامل الرئيسي لتوافر اليد العاملة .

وهذا المفهوم يبتعد عن المعنىٰ المقصود في هذه الدراسة من التخطيط (الطلب على خدمات المعلمين) ، فالذي يحدد الطلب هنا ليس نظام الأجور ولا قانون العرض والطلب الاقتصادي ، وإنما جملة الأهداف التي تود الخطة التعليمية بلوغها .

- محددات الطلب على المعلمين :

وهنالك عدة عوامل رئيسية ، تحدد الاحتياج من المدرسين مستقبلاً واتجاه الطلب عليهم ، يمكن إجمالها بالأسباب الرئيسية الثلاث الآتية :

١ . أعداد الطلاب الحاليين والمتوقع انضمامهم إلى التعليم .

٢ . التقنية التعليمية المتبعة .

٣ . الكلفة الشاملة للتربية .

١ - أعداد الطلاب الحاليين والمتوقع انضمامهم إلى السلك التعليمي :

وعادةً مايؤثر على أعداد الطلاب في فترة زمنية معينة :

أ - إلزامية التعليم : وتشمل كل من سن دخول المدرسة الإلزامي ، نسبة التسجيل ، طول المرحلة التعليمية الإلزامية ، ويختلف هذان العاملان ومدىٰ التقيد بتطبيقهما من بلدٍ إلى آخر .

ب- معدل النجاح ، معدل الاعادة : مستوى الهدر الناجم عن الرسوب والتسرب ، الفصل الانسحاب وترك الدراسة .

جـ - فتوة السكان : أي نسبة عدد الأطفال ممن هم في سن دخول المدرسة إلى عدد السكان الفعلي (التركيبة السكانية) .

د - السياسة التعليمية المتبعة : فالسياسة التعليمية تعكس القيم الإجتماعية والثقافية في المجتمع ، وهي قد تزيد الطلب على المعلمين عن طريق اتباع سياسات مفتوحة تزيد الطلب على التعليم بصفة عامة مثل :

- مجانية التعليم .
- السماح بدخول المدرسة قبل السن المقررة أو بعدها .
- نظام الترفيع والامتحانات .

أما السياسات التي تنقص الطلب على التعليم وبالتالي تحد من أعداد المتعلمين وتقلل من نسبة الطلب على المعلمين فهي :

- التكاليف المادية : من تكاليف مباشرة أو تكاليف الفرصة الضائعة بتعليم الأبناء بدلاً من انخراطهم في سوق العمل .
- المشكلات الجسدية والثقافية واللغوية .
- فشل العملية التعليمية في جذب أكبر عدد ممكن من المتعلمين إليها .

٢ - التقنية التعليمية المتبعة :

والتي تبنى عليها عادةً نسبة الطلاب إلى المعلمين . إن هذه النسبة تمثل مفتاح التحكم في تقدير الطلب على المعلمين على ضوء أعداد الطلبة الملتحقين .

ويقصد بالتقنية التعليمية طرق التدريس ، والأجهزة والتكنولوجيا التعليمية . فطرق التدريس تعطي فكرة عن العلاقة بين المعلم والطالب وعن أُسلوب سير

العملية التعليمية ، هل هي المحاضرة الشخصية ، محاضرة بإشراف معلم أو بدون إشرافه ، التعلم عن طريق التلفاز أو الإذاعة ، التعلم عن طريق جماعة الرفاق ، التعلم عن طريق المجموعات ، التعلم عن طريق المنافسة ، الاستاذ الخاص لمجموعة أو لفرد . . وغيرها .

وهنالك ثلاثة معايير هامة في هذا الإطار يجب النظر إليها :

أ - كثافة الفصول : أي معدل عدد الطلاب في الفصل الواحد .

ب - نصاب المعلم الأسبوعي .

جـ - إجمالي زمن عملية الاتصال بين المعلم والطالب / المجموعة في الأسبوع .

د - نصيب الطالب / الفصل من الحصص وهذه المعايير تحدد إلى درجة كبيرة نسبة الاحتياج من المدرسين ، كما أنها كانت - ولاتزال - من أسباب الصراع بين دعاة الكم والكيف في التخطيط التعليمي .

٣ - **الكُلفة الشاملة للتعليم :**

ويقصد بها نفقات التعليم ، ويختلف تأثير هذا العنصر باختلاف مصادر التمويل ، فيما إذا كانت حكومية خالصة ، أو أن الأهالي والمؤسسات الخاصة تشارك في تمويل التربية .

ويمكن إدراك تأثير هذا العامل على اتجاه الطلب من المعلمين ، من حيث أن رواتب المعلمين تحتل الجزء الأكبر من ميزانية التربية .

« وتمثل رواتب المعلمين عادةً أكبر نصيب في النفقات الدورية للميزانية إذ تصل إلى مايتراوح بين ٦٠ - ٨٠٪ من الميزانية . » . (النوري ، ١٤٠٩هـ ، ص٢١١)

وهناك عدة عوامل تؤثر على حجم قوة العمل من الأساتذة ، ويجب أن تؤخذ بعين الاعتبار ؛ لأنها تمثل تغيرات الطلب كمتغير تابع بالنسبة للمتغير المستقل وهو التغير في عدد الأساتذة ، وهي :-

أ - زيادة أو نقص إجمالي العدد الحالي من المعلمين ، والذي ينبىء عن حجم وعدد الطلاب في المدرسة ، أو التغير في السياسة التعليمية في التوظيف والتي تؤثر على نسبة معلم / طالب . وهذا مايمكن أن ندعوه بـ « الطلب النّاجم عن التطور في عدد الأساتذة » .

ب - التغيير المخطط له سابقاً في طبيعة وتركيب القوة الحالية من الأساتذة ، مثل حركة التنقلات الناجمة عن الترقية والاستبدال المتعمد لبعض الأساتذة ممن يحتاجون إلى تدريب أو سياسة سعودة الوظائف وهكذا . وهذا يمكن أن يُدعىٰ « الطلب الناشىء عن السياسة / الاستبدال المقصود » .

جـ - التغيير في التركيبة المستقلة لقوة الأساتذة ، والتي تنشأ عن أسباب منتظمة مثل الوفاة ، التقاعد ، الإحالة ، الاستقالة . . . إلخ ، وهذا يمكن أن يسمىٰ « بالطلب الناجم عن الاستبدال الطبيعي / الغير مقصود » .

وقد عبر (William ، ١٩٧٩م) عن أثر كل عامل من هذه العوامل في تقدير الاحتياج من المعلمين بالعلاقة الرياضية التاليـة :-

$$T = \frac{P}{g} X \frac{W}{i}$$

حيث : عدد المعلمين المطلوبين $T =$

عدد الطلاب $P =$

حجم الفصل $g =$

حصص الطالب الأسبوعية $w =$

نصاب المعلم الأسبوعي $I =$

نسبة طالب / معلم $r =$

ثانياً : محددات العرض من المعلمين :

إن العرض من المعلمين يتكون أساساً من أعداد المعلمين الذين هم على رأس العمل في المدارس ، بالإضافة إلى أن هم موظفين بالفعل ولكنهم يتمتعون بإجازات مؤقتة للابتعاث أو التدريب ، أو بإجازات معتمدة .

ويمكن إجمال العوامل المؤثرة في جانب العرض بأربعة أمور :

١ - إعداد المعلمين الحاليين .

٢ - نتاج التعليم من الموارد البشرية المتاحة والمؤهلة والراغبة في العمل .

٣ - الخبرات المتوفرة والمهارات المتاحة التي تملك القدرة والرغبة في العمل .

٤ - جاذبية المهنة .

ويضاف إلى هذه العوامل عامل إقليمي تنفرد به المرأة السعودية وهو :

٥ - الدين والتقاليد الاجتماعية .

وسيناقش أثر كل عامل من هذه العوامل على اتجاه العرض من المعلمين على حدة :

١ - إعداد المعلمين الحاليين :

إنه من دواعي التخطيط السليم أن يكون لدى الهيئات التربوية معلومات كافية من حجم وخصائص قوة التعليم الموجودة من المعلمين الحاليين ، وتوزعها على أنواع المدارس المختلفة ؛ لأن ذلك يجعل المقارنة مع الطلب ممكنة ، كما أنه يسمح بتقييم كفاية العرض الموجود من حيث الكم وفعالية الأداء والمشاركة .

وعند دراسة اتجاهات العرض من قوة التعليم لابد من مراعاة أن أعداد المعلمين الحاليين معرضة للنقصان بسبب الموت والتقاعد والاستقالة .

أ - الموت :

ويمكن تلافي أثر هذا العامل في حالة تزويد قوة العمل التعليمية بالمتعلمين الشباب .

ب - التقاعد :

ويبدو أثر السياسة التعليمية واضحاً في تقرير سن التقاعد ، إذ أن سن تخرج صغيرة + مدة خدمة قصيرة ، ستؤدي بلا شك إلى تقاعد مبكر ، وبذا يصبح عدد الذين يصلون إلى سن التقاعد يعادل المدخول السنوي من المعلمين ، على حين إذا رغبت السياسة التعليمية في زيادة العرض فيجب إطالة مدة خدمة المعلم .

جـ - الاستقالة :

وهذا العامل من أكثر الأسباب إثارة للاهتمام ، إذ يرتبط بمعدل استمالة المهنة للمعلم ، وهذا ماسيتم بحثه تفصيلاً في البند الرابع ويكفي أن نذكر هنا أن عاملي الجنس والأجور من أكثر البواعث على الاستقالة . فقد دلت الاحصائيات في كندا (Psacharopolous ، ١٩٨٢م) فيما بين عامي ١٩٧٥م--١٩٨٠م أن ٣٥٪ من المدرسات تركن الخدمة لزواجهن وتحولن إلى ربات بيوت أو أُمهات .

وهناك عامل آخر أكثر تأثيراً وهو مستوىٰ تأهيل المدرس فعلىٰ سبيل المثال فإن خريجي الجامعات لديهم فرص عمل أفضل من خريجي المدارس المتوسطة أو ذوي الشهادات المهنية .

د - الفصل من الخدمة : والاعداد التي يتأثر بها قليلة جداً .

هـ - الابتعاد المؤقت : وهذا يشمل الاعارات والابتعاث والغياب بسبب التدريب والإجازات المرضية الطويلة . . إلخ .

و - التعديل في التعليم : ويشمل الذين يرقّون من التدريس إلى وظائف إدارية وإشرافية .

٢ - **نتاج التعليم من الموارد البشرية :**

وهذا بطبيعة الحال يعتبر المصدر الأساسي من مصادر العرض من المعلمين ، وهذا العرض السنوي من المعلمين الجدد ، يتوقف أساساً على حجم وسعة مؤسسات التعليم العالي ومعاهد إعداد المعلمين ، وعلى طول مدة الدراسة المقررة في هذه المعاهد . إذ يرتبط طول مدة الدراسة ارتباطاً عكسياً بزيادة العرض من مخرجات معاهد إعداد المعلمين ومؤسسات التعليم العالي .

٣ - **الخبرات المتوفرة والمهارات المتاحة التي تملك القدرة والرغبة في العمل :**

وهذا المصدر يعتبر مصدراً هاماً من مصاب العرض في حالة العجز الشديد في عرض المعلمين ، ويتمثل في :-

أ - سوق العمالة الأجنبي : وقد مرت المملكة العربية السعودية بهذه التجربة ، حيث عجز سوق العرض الوطني عن تلبية احتياجات التعليم مما أدىٰ إلى الاستعانة بمعلمين من جنسيات أُخرىٰ . ويعتبر هذا وضعاً مؤقتاً حتى استطاعت الدولة أن تنمي وتطور مصادر إعداد المدرسين لديها .

ب - عودة المدرسين المنقطعين : فقد يكون هناك فرص عودة للوظيفة لأولئك أو الذين استقالوا أو أُحيلوا للتقاعد أو للعائدون من الابتعاث والاعارات والاجازات والتدريب خصوصاً في حالة تناقص العرض .

وتشكل النساء الغالبية العُظمىٰ من هذه الفئة ، إذ من الطبيعي أن تستقيل المرأة لرعاية أطفالها ، وعندما يكبر الأطفال تتقدم الأمهات لاستئناف العمل كلياً أو جزئياً .

ويشير (Psacharopolous ، ١٩٨٢م) إلى أن إدارة التعليم في بريطانياً تنبّأت باحتمال عودة من ١٠,٠٠٠ إلى ١٥,٠٠٠ مدرس منقطع في أوائل عام ١٩٨٠م ، على حين كان عدد المدرسين الجدد حوالي ٢٠,٠٠٠ أي مايعادل النصف أو أكثر .

جـ - استغلال المعلمين الغير مؤهلين : ويمكن اللجوء إلى هذه الفئة في حالة نقص العرض الشديد حيث فرضت بعض الدول على بعض الخريجين النظريين أن يدّرسوا كجزء من التزامهم بخدمة أُمتهم .

٤ - جاذبية المهنة :

يعتبر هذا العامل من العوامل الأساسية في استمالة الخريجين وطلاب الثانوية للاتجاه نحو مهنة التدريس ، كما أنه محفز للمدرسين على التمسك بمهنتهم والاعتزاز بها . وهناك مؤثرات عدة تزيد من جاذبية المهنة أو تنقصها ، وهنا تلعب السياسة التعليمية والدخل القومي للدولة في زيادة جاذبية المهنة أو انقاصها ، وذلك تبعاً لشدة الطلب أو تزايد العرض من مهنة التعليم .

ويمكن إجمال هذه المؤثرات بـ :

(أ) الأجور . (ب) شروط الخدمة .

(جـ) فرص الترقية . (د) الدعم الرسمي .

(هـ) الدين والتقاليد الاجتماعية .

وسوف تتم مناقشة كل مؤثر من هذه المؤثرات على حده .

أ - الأجور : « تلعب الأجور دوراً أساسياً في اتخاذ القرار المهني » . (Zabalza ، ١٩٧٩م ، ص ٢٤٩) .

ب - شروط الخدمة : ويشمل الأجازات ، الحقوق ، معاش التقاعد ، فرص التدريب ، نظام التأمينات والضمانات ، ساعات العمل ، إذ أن التغيير في عدد ساعات العمل من شأنه أن يشجع فئة معينة من السكان - كالنساء المتزوجات - مثلاً على الانتساب إلى المهنة بالزيادة أو النقصان . وكذا الأمر بالنسبة لنظام الأجازات والتقاعد والتأمينات .

كما يلعب المكان الذي يؤدىٰ فيه العمل دوراً كبيراً في تمسك الفرد بمهنته . فقد دلّت الأبحاث ، أن الفرد :

« قد يفضل العمل في ذات المكان الجغرافي الذي تقع فيه الجامعة التي تخرج منها ، وهذا يمثل الولاء للمكان الذي نشأ وتربّىٰ فيه الإنسان . » (منصور ، ١٩٧٥م ، ص٢١٠)

جـ - فرص الترقيـــة : حيث تأخذ بعض الدول بنظام الأقدمية ، وهذا في حد ذاته يعتبر من العوامل الغيـر مشجعة بشكل كاف بالنسبة للمدرسين .

د - الدعم الرسمي : إنه لمن المؤسف حقاً أن ارتبطت النظرة الاجتماعية لمهنة التعليم بالمستوىٰ المتواضع اجتماعياً واقتصادياً ، مع ماتمتاز به هذه المهنة من شرف الرسالة وعظم الأمانة ، لذا فإن إعطاء المدرسين فرص الاحتكاك المهني والترويحي - عن طريق إنشاء نقابات لهم مثلاً - والعمل بكافة السُبل على دعمهم مادياً ومعنوياً لإزالة هذه النظرة الخاطئة من شأنه أن يزيد العرض منهم .

هـ - الدين والتقاليد الاجتماعية : حيث أن المرأة السعودية امرأة مسلمة وعملها يتأثر شاءت أم أبت - بالمفهوم الإسلامي لعمل المرأة ، فإقبالها على بعض المهن أو إعراضها عنها لاتتحكم به الرغبة الذاتية فقط ، بقدر تأثرها بالقيم الإسلامية السائدة والتقاليد الاجتماعية ، التي تشترط في عمل المرأة أن لاينافي تكوينها وطبيعتها الأنثوية ، وأن لايؤدي إلى اختلاطها بالرجال أو التساهل في قيمها الإسلامية ، وهذا ماتوفره مهنة التعليم للمرأة السعوديـة .

ثانياً : الدراسات السابقة :

تود الباحثة أن تشير إلى أن الدراسات والأبحاث في مجال تحديد الكفاية النوعية والكمية للطاقة البشرية ، والتنبؤ بها في مجال التعليم تعتبر قليلة جداً مقارنة بالأبحاث التي تتناول اقتصاديات التعليم من حيث التكلفة ، والكفاية الخارجية للتعليم بشكل خاص .

وعموماً ، فإن حداثة هذه الدراسات في كثير من المجتمعات المتقدمة ومحدودية تطبيقها في مجتمعاتنا العربية - ليس فقط لصعوبة التطبيق ولكن لعدم توفر الاحصائيات الدقيقة وصعوبة الحصول عليها - أمر يُضفي على هذه الدراسة فائدة علمية جمة .

وقد حاولت الباحثة إيراد بعض الدراسات ذات الارتباط بموضوع الدراسة ، وقسمتها إلى مجالين :

(أ) دراسات في مجال تحديد الاحتياجات التعليمية :

١ - دراسة عبدالرحمن بن أحمد صائغ (١٤١٢هـ) :

بعنوان : « نحو استراتيجية مستقبلية لاعداد المعلمين والمعلمات في المملكة العربية السعودية » .

هدفت الدراسة إلى تحليل الوضع الحالي لشاغلي وشاغلات الوظائف التعليمية بقطاع التعليم العام ، ثم تقدير الاحتياجات المستقبلية من القوىٰ العاملة في مجال الوظائف التعليمية في مراحل التعليم في كل من وزارة المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات ، بغية الوصول إلى بعض التوقعات المتعلقة بتقدير الوقت الزمني لتحقيق هدف السعودة ، والاكتفاء الذاتي من المعلمين والمعلمات الوطنيين لسد حاجات قطاع التعليم العام .

وقد استخدمت الباحثةالمنهج الوصفي المسحي ، كما استخدمت أسلوب تقدير الاحتياجات من القوىٰ العاملة في مجال التخطيط التعليمي منهجاً لدراسته ، وخلصت الدراسة إلى نتائج أهمها :

١ - بلغ إجمالي شاغلات الوظائف التعليمية بالرئاسة العامة لتعليم البنات (٧٤، ٧٥٢) نسبة السعوديات منهن (٧٣٪) ، موزعات على مراحل قطاع التعليم العام بالنسب التالية :

(٨ ،٦٦٪) منهن يعملن بالمرحلة الابتدائية ، (٩ ،٢١٪) منهن يعملن في المرحلة المتوسطة و (٣ ،١١٪) منهن في المرحلة الثانوية .

٢ - إن نسبة المعلمات السعوديات متدنية عن (٦٠٪) لبعض التخصصات مثل التربية الفنية والنسوية والرياضيات واللغة الإنجليزية .

٣ - بلغ مجموع المؤهلات تربوياً من معلمات مراحل التعليم العام (٥٦، ٥٢٧) نسبة السعوديات منهن (٧ ،٥٧٪) ، كما بلغ مجموع غير المؤهلات تربوياً من معلمات مراحل التعليم العام (١٨، ٢٢٥) نسبة السعوديات منهن (٩ ،٦٤٪) .

٤ - يقدر إجمالي الحجم الكلي لاحتياجات قطاع التعليم العام بالرئاسة العامة لتعليم البنات للفترة الزمنية (١٤١٠/١٤١١-١٤٢٤/١٤٢٥) بحوالي (١٧٨، ٥٩٣) معلمة ، حيث يمثل احتياج المرحلة الابتدائية حوالي (٦٤٪) ، بينما يمثل احتياج المرحلة المتوسطة والثانوية معاً حوالي (٣٦٪) من إجمالي الحجم الكلي وذلك باستخدام أسلوب تقدير احتياجات القوىٰ العاملة .

٥ - يقدر إجمالي الحجم الصافي لاحتياجات قطاع التعليم العام بالرئاسة العامة لتعليم البنات للفترة الزمنية (١٤١٠/١٤١١-١٤٢٤/١٤٢٥) بحوالي (٩٥، ٥٥٦) ، حيث يمثل احتياج المرحلة المتوسطة والثانوية معاً (٣٨٪) .

٦ - يستنتج من تحليل توقعات شاغلي وشاغلات الوظائف التعليمية من السعوديين وبحساب المتوسط السنوي لمعدل النمو الزمني لشاغلي وشاغلات الوظائف التعليمية ، وفي حالة افتراض استمرار هذا التزايد الكمي بنفس المستوىٰ ، فإن بالإمكان تحقيق هدف السعودة قبل نهاية عام ١٤٢٤/١٤٢٥ . لكل مرحلة من مراحل التعليم العام . وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها من النوع التنبؤي أيضاً ، وقد تتناولت تقدير الاحتياجات المستقبلية من المعلمين والمعلمات في كل من وزارة المعارف والرئاسة العامة لتعليم البنات وتقدير الزمن المتوقع لتحقق هدف السعودة ، على حين تختلف هذه الدراسة عن الدراسة الحالية في أن الأخيرة تهتم بدراسة جانب العرض والطلب معاً والموازنة بينهما ، ولم تقتصر على دراسة جانب الطلب فقط ، كما أن هذه الدراسة طبقت على منطقة مكة المكرمة التي تشهد كثافة سكانية ومخرجات تعليمية عالية نسباً .

٢ - دراسة سراج محمد الغامدي (١٤١٢هـ) :

بعنوان : «دراسة وصفية (كمية) لطلاب كليات المعلمين والكليات المتوسطة بكل من بمنطقة مكة المكرمة والطائف ومدىٰ تلبيتهم للإحتياج الفعلي والمتوقع من المدرسين لمدارس المنطقتين الابتدائية من حيث العدد والتخصص» .

هدفت الدراسة إلى تحديد الاحتياج الفعلي من المعلمين المتخصصين للعمل بالمرحلة الابتدائية من خريجي كليات المعلمين بمكة المكرمة والطائف من خلال :

١ - التعرف على الطاقة التشغيلية من معلمي المرحلة الابتدائية بمكة والطائف والموجودة على رأس العمل .

٢ - التعرف على مدىٰ انسجام الأعداد الموجودة على رأس العمل مع الحاجة الكمية والنوعية لمعلمي المرحلة الابتدائية .

٣ - التعرف على مقدار الزيادة أو العجز في عدد المعلمين بالمرحلة الابتدائية وتقدير الاحتياج المستقبلي كمّاً ونوعاً .

وقد اعتمد الباحث في تحليله على المعلومات الواردة إليه من إدارتي التعليم بالمنطقتين ومن الكلية المتوسطة بمكة والطائف . كما قام الباحث بحساب المعدلات والنسب المئوية على أساس ماهو موجود فعلاً في عام الدراسة ١٤١٢هـ .

وأظهرت نتائج الدراسة مايلي :

١ - أن هناك أعداداً فائضة عن الحاجة من المدرسين في تخصصات العلوم والاجتماعيات والتربية الفنية والرياضيات .

٢ - أن هناك عجزاً في تخصصات الدين ، واللغة العربية والرياضيات .

٣ - أن هناك توجهات من طلاب كلية المعلمين بالطائف ومكة للتخصص في تخصصات لاحاجة لإدارات التعليم بها في الوقت الحاضر أو على المدىٰ القريب .

٤ - ضرورة إيقاف القبول في بعض التخصصات ، والتنسيق بين أقسام القبول في الكليات مع التوجيه التربوي في ضوء الاحتياج الفعلي والمستقبلي للمنطقة .

٥ - هناك أعداد من الخريجين لاحاجة للمناطق بهم بعد تخرجهم ، بينما سيكون هناك عجز في تخصصات معينة .

٦ - غياب التنسيق بين كليات المعلمين وإدارات التعليم لسد الاحتياج وفق دراسة لواقع الاحتياج الكمي والنوعي .

٧ - أن الأعداد المراد افتتاحها من الفصول الجديدة كل عام لاتتفق إمكانية تشغيلها مع أعداد الخريجين من كليات المعلمين في مختلف التخصصات .

وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها تهدف إلى تحديد الاحتياج الفعلي من المعلمين المتخصصين للعمل بالمرحلة الابتدائية من خريجي كليات المعلمين بمكة المكرمة والطائف - أي أنها هدفت لدراسة واقع الطلب الفعلي من المعلمين المذكورين أعلاه ، إلا أنها تختلف عن الدراسة الحالية في أنها اقتصرت على دراسة لواقع الطلب ، دون التعرض لدراسة الاحتياج المستقبلي من المعلمين ، أو لدراسة واقع العرض والموازنة بينهما ، كما أن هذه الدراسة اقتصرت على جانب المعلمين في المرحلة الابتدائية ، بينما تهدف الدراسة الحالية إلى دراسة واقع ومستقبل التوازن بين العرض والطلب بالنسبة للمعلمات في مراحل التعليم العام الثلاث .

٣ - دراسة عبدالله بن عبدالرحمن البشر (١٤١٢هـ) :

بعنوان : « اتجاهات تطور أعداد الخريجات في المراحل التعليمية المختلفة » .

استهدفت الدراسة إلى التعرف على الاتجاه العام لتطور أعداد الخريجات في مراحل التعليم المختلفة كمؤشر على فاعلية الاستثمار في مجال تعليم البنات .

واعتمدت الدراسة على التحليل الكمي والوصفي لبيانات السلاسل الزمنية للفترة ١٤٠٠-١٤١٠هـ ، وكذلك معادلات الاتجاه العام للخريجات باستخدام طريقة المربعات الدنيا .

وقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج منها :

١ - أن هناك اتجاهاً عاماً متزايداً في أعداد الخريجات بمرحلة التعليم الثانوي حيث بلغ معدل التزايد السنوي خلال فترة الدراسة (١٫٩) ألف خريجة

وهــو مـايمثـل (١١،١٪) مـن متوسـط أعـداد الخـريجـات خـلال الفتـرة ١٤٠٠-١٤١٠هـ .

٢ - أن هناك اتجاهاً عاماً متزايداً في أعداد خريجات التعليم العالي ، وأن معدل الزيادة السنوية خلال الفترة نفسها قد بلغ (٦٣٠) خريجة ، وهو مايمثل نحو (١٧،٥٪) من عدد الخريجات في فترة الدراسة .

٣ - أن نسبة زيادة خريجات التعليم العالي تمثل أعلىٰ نسبة في الزيادة حيث تبلغ هذه النسبة (١٧،٥٪) ، تليها نسبة الزيادة في المرحلتين المتوسطة والثانوية إذ تبلغ (١٣،١٪ ، ١١ ٪) على التوالي . وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها تهدف إلى التعرف على الاتجاه العام لتطور أعداد الخريجات في مراحل التعليم المختلفة ، أي في دراسة جانب العرض من الخريجات .

إلا أنها تختلف عنها في كونها لم تتطرق إلى دراسة مدى تلبية هذه المخرجات التعليمية لاحتياجات التنمية في المجال التعليمي .

٤ - التخطيط للقوىٰ العاملة الوطنية الجامعية في ظل المرحلة التنموية الحالية ومتطلبات المستقبل :

إعداد وزارة التخطيط (١٤٠٨هـ)

قدمت هذه الدراسة كورقة عمل إلى ندوة برامج الجامعات ومدىٰ تلبيتها لاحتياجات الدولة من القوى العاملة ، والمنعقدة بمعهد الإدارة العامة بالرياض عام ١٤٠٨هـ حيث تضمنت دراسة لسوق العمل خلال الخطة الخمسية الثالثة من حيث إجمالي العرض من خريجي الجامعات السعودية خلال فترة الخطة الثالثة ، وإجمالي الطلب على هؤلاء الخريجين لنفس الفترة ، كما تضمنت دراسة لتوقعات العرض المحتمل من خريجي الجامعات السعودية ، ودراسة للتوقعات المستقبلية للاحتياجات

من القوى العاملة خلال فترة الخطة الرابعة ، ومقارنة بين توقعات متطلبات القوى العاملة والمعروض منها ، وقد خلصت الدراسة إلى عدة نتائج منها :

١ - تمثل خريجات عام ١٤٠٤/١٤٠٥هـ مايقارب ٣٩٪ من إجمالي الخريجين الجامعيين في المملكة ، وقد تجاوز عدد الخريجات في بعض الحقول - لاسيما النظرية منها - أعداد الخريجين .

٢ - أنه خلال فترة الخطة الثالثة قام القطاع العام بتوظيف جميع الخريجين والخريجات في المجالات العلمية ، وثلثي خريجي الدراسات الإنسانية والنظرية .

٣ - أنه في نهاية عام ١٤٠٩/١٤١٠هـ ستكون عدد الوظائف المتاحة للخريجين الجامعيين (٤٣٠٠) وظيفة فقط ، بينما سيكون إجمالي السعوديين المتوقع التحاقهم بسوق العمل (٥٤٨٠٠) خريج ، أي أنه لايمكن إيجاد فرصة عمل لحوالي (٥٠,٥٠٠) خريج سعودي .

٤ - أن كافة العمالة الجديدة خلال الخطة الرابعة ستكون من نصيب القطاع الخاص ، وستبقى العمالة في القطاع الحكومي على مستواها الحالي .

كما أوصت الدراسة بأنه :

١ - على نظم التعليم التكيف بمناهجها ، تكيفاً يستهدف استفادة الطالب السعودي من الفرص المتاحة في سوق العمل لتحقيق التوازن الأفضل بين العرض والطلب .

٢ - وضع أسس ومعايير محددة لكيفية توزيع الخريجين بين الأجهزة الحكومية وعلى القطاع الخاص .

٣ - توفير معلومات كافية من احتياجات كل جهاز حكومي .

٤ - توفير معلومات كافية عن أعداد الخريجين وتخصصاتهم المتوقعة خلال فترة زمنية . هذا وقد استفادت الباحثة من هذه الورقة في صياغة بعض التوصيات التي اتفقت مع دراسة الباحثة الحالية والتي تتناول دور القطاع الخاص في هذه المرحلة إلا أنها تختلف عنها في كون الدراسة الحالية تهتم بجانب محدد من القوىٰ العاملة ، وهو جانب خريجات التعليم العالي المؤهلات للعمل في المجال التعليمي ، وهن كما أسلفت الدراسة السابقة يمثلن شريحة كبيرة من قطاع القوىٰ العاملة في المجتمع .

(ب) الدراسات السابقة في مجال عمل المرأة في القطاع التعليمي :

١ - دراسة صالح بن حمد العساف (١٤٠٦هـ) :

بعنوان : « المرأة الخليجية والعمل في مجال التربية والتعليم » .

هدفت الدراسة إلى معرفة ما إذا كان هناك ثمة ارتباط بين المفهوم السائد لعمل المرأة في دول الخليج وبين المساهمة الاقتصادية لعملها في قطاع التعليم .

وقد استعان الباحث بالمنهج الوصفي الوثائقي لتحليل وتفسير كل ماتوفر لدىٰ الباحث من إحصائيات ودراسات ذات العلاقة بالموضوع .

وتوصل إلى عدة نتائج أهمها :

١ - أن واقع عمل المرأة الخليجية في هذا المجال ذو أثر كبير جداً في الاقتصاد الوطني ، ومن هذا المنطلق يجب الاهتمام به ، وعدم تقليل شأن العمل فيها

٢ - أن نسبة مشاركة المرأة الخليجية في القوىٰ العاملة الوطنية متدنية حيث لاتصل إلى ١٦٪ وترتفع جداً في بعض الدول كالسعودية وقطر والعراق والبحرين .

٣ - تتجه كل النساء والعاملات في المجال الحكومي في المملكة العربية السعودية - وهن يشكلن النسبة الغالبة من القوىٰ العاملة النسائية - للعمل في المجالات التي تتناسب مع طبيعة المرأة كالتعليم والطب والإدارة .

٤ - يحتوي مجال التربية والتعليم على أكبر نسبة من القوىٰ العاملة الوطنية النسائية حيث كان عدد من يشغلن وظائف تعليمية في المملكة العربية السعودية عام ١٩٨٣م (٥٦،٦٪) من مجموع من يعملن في مجال الخدمة المدنية من النساء المواطنات .

٥ - أن هذا المجال من المجالات التي تحافظ على قوة جذبها للمرأة العاملة في دول الخليج العربي ، حيث تنمو نسبة من يعملن به من القوىٰ النسائية الوطنية سنة بعد سنة ولم يحدث تناقص في عدد العاملات بل تزداد هذه النسبة زيادة ملحوظة .

٦ - هنالك مجالات لاتتطلب تأهيلاً لايختلف كثيراً عما تتطلبه مهنة التعليم إلا أنها لم تصل لدرجة الاكتفاء من القوىٰ الوطنية ، ففي السعودية ، وجد عام (١٩٨٣م) أن هناك عدد من المجالات كالإدارة والرعاية الاجتماعية . . . إلخ ، لاتزال تشغل بعدد كبير من غير السعوديات .

٧ - أن هناك مجال للعمل في غير مهنة التربية والتعليم لايزال مفتوحاً أمام المرأة الخليجية ، إلا أنها انصرفت عنه واتجهت إلى مجال التربية والتعليم .

٨ - أن هناك ارتباطاً قوياً جداً بين اتجاه المرأة الخليجية للعمل في مجال التربية والتعليم وبين المفهوم السائد لعمل المرأة في الخليج العربي المرتبط بالقيم الإسلامية والعادات الاجتماعية . وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في كونها تدور حول واقع عمل المرأة الخليجية في مجال التعليم في دول الخليج العربي ، حيث تبين أن مجال التربية والتعليم يحتوي على أكبر نسبة من

القوىٰ العاملة الوطنية ، إلا أنها تختلف عنها في كونها دراسة إقليمية تخص واقع ومستقبل عمل المرأة السعودية في قطاع التعليم بالمنطقة الغربية التي تعتبر من أكثر مناطق المملكـة كثافة سكانية وتزايداً في الحجـم .

٢ - دراسة راوية ياس (١٩٨٤م) :

بعنوان : « دور المرأة وإمكانية مساهمتها في قوّة العمل الوطنية » .

هدفت الدراسة إلى التعريف بدور المرأة الحالية في المنطقة وحجم مساهمتها في الأنشطة الاقتصادية في بلدانها ، وأثر العوامل الاجتماعية والاقتصادية في تحديد مساهمتها ، كما سعت الدراسة لوضع مؤشرات أولية عن سبيل زيادة مساهمة المرأة في سوق العمل ، ودفع المرأة الخليجية في هذا الاتجاه كي تأخذ دورها الطبيعي في عملية التطور .

واعتمدت الدراسة على الاحصاءات والبيانات المتوفرة خلال لفترة ١٩٧٠-١٩٨٠م وتوصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها : -

١ - انخفاض نسبة الإناث إلى مجموع قوة العمل الوطنية والوافدة معاً عام ١٩٨٠م في بعض دول الخليج العربي حيث بلغت في السعودية (٢،٩٪) مما يبين تأثير العمالة الوافدة على حجم العمالة الوطنية .

٢ - اعتماد بلـدان الخليج على العمالة الوافدة لسد النقص الموجود في القوىٰ العاملة الوطنية ، بسبب انخفاض مشاركة المرأة في الحياة الاقتصادية .

٣ - هناك تمركز مرتفع لمهنة الإناث المدرسات إلى نسبة الإناث العاملات في دول الخليج العربي حيث بلغت أعلى نسبة في الكويت (٥٣،٦٪) عام ١٩٨٠م وأدنى نسبة في العراق (٨،٥٪) عام ١٩٧١م .

٤ - ارتفاع نسبة الإناث العاملات في مهنة (الكتبة) حيث بلغت أعلى نسبة في البحرين (٣٩,٨٪) عام ١٩٨١م ، بينما كانت أدنى نسبة في السعودية (٠,٩٪) عام ١٩٧٤م .

٥ - الانخفاض الشديد في نسبة الإناث في (جملة المديرين) إلى مجموع العاملات في معظم بلدان الخليج العربي ، ممايشير إلى ضعف مساهمة المرأة في المواقع القيادية وذلك لسياسة تفضيل الذكور ، والعادات والتقاليد الاجتماعية السائدة .

٦ - أن النسبة الكبيرة من المهنيات والفنيات هن من الحاصلات على الشهادة الثانوية أو مايعادلها ، كذلك ترتفع نسبة الحاصلات على الشهادة الثانوية إلى مجموع العاملات في المهن (الكتبة والمديرون) .

٧ - يعكس انخفاض معدلات المساهمة عدم الاستفادة من المخزون البشري الهائل من النساء في مجمل المنطقة مما كان له أثر سلبي عميق على قضايا تطوير المجتمع وتعبئة موارده .

٨ - ارتفاع نسب المساهمة من جانب النساء في القطاعات الخدمية خاصة الوظيفية منها حيث تبين الدراسة ارتفاع نسب مساهمتهن في مهنة التعليم ثم التنفيذيين والكتبة . وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في أنها تهدف إلى دراسة واقع المساهمة الاقتصادية لعمل المرأة الخليجية ، وتبين ارتفاع نسبة العمالة الوافدة في السعودية ، وتمركز عمل الإناث في مهنة التدريس ، على حين تختلف عنها في أن الدراسة الحالية تهدف إلى دراسة واقع ومستقبل عمل المرأة السعودية في مجال التعليم ، علماً بأن هذه الدراسة تعتبر قديمة نسبياً كما شهده مجال تعليم وعمل المرأة في المملكة العربية السعودية من تطور واضح وملموس .

ملخص الدراسات السابقة :

قامت الباحثة في هذه الدراسة بعرض الدراسات السابقة التي لها صلة مباشرة بطبيعة الموضوع وقد اختلفت أهداف هذه الدراسات ، ومن ثم توصلت جميعها إلى نتائج مختلفة ، في مجال تحديد الاحتياجات التعليمية ، وفي مجال عمل المرأة .

وفيما يلي تقدم الباحثة ملخصاً لتلك الدراسات :

أ - الدراسات التي تناولت تحديد الاحتياجات التعليميـــة :

تتفق أهداف هذه الدراسات جميعها في تحديد الاحتياج الفعلي أو المستقبلي لشاغلي وشاغلات الوظائف التعليمية ، ومدىٰ تلبيتهم لحاجة السوق ، ماعدا دراسة البشر ، فقد استهدفت التعرف على الاتجاه العام لتطور أعداد خريجات المراحل التعليمية المختلفة ؛ وقد اختلفت عينة هذه الدراسات ، فبعض هذه الدراسات تناولت معلمي ومعلمات التعليم العام ، وبعضها تناول المعلمين المتخصصين للعمل بالمرحلة الإبتدائية فقط من طلاب كليات المعلمين ، وبعضها استهدف خريجي وخريجات التعليم الجامعي .

وبالرغم من اختلاف النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات ، ربما بسبب اختلاف أهداف وعينات الدراسات ؛ إلا أن هناك نتائج مشتركة بين هذه الدراسات تتلخص في الآتـي :

(١) أن هناك تزايداً في المعروض من مخرجات التعليم العالي .

(٢) أن هناك فائضاً من المعلمين في بعض التخصصات وكذلك في بعض المناطق .

(٣) غياب التنسيق بين جهات التعليم العالي وجهات التوظيف يضمن سد احتياج السوق السعودي الكمي والنوعي انطلاقاً من دراسة الواقع .

وتختلف الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في كونها استهدفت التعرف على الاتجاه العام لتوازن العرض والطلب على خريجات التعليم العالي مع تميز الدراسة

الحالية بدراسة جانب العرض أيضاً من الخريجات ولم تقتصر على التركيز على جانب الطلب المتمثل في الاحتياج المستقبلي فقط ، وبأسلوب الموازنة بينهما . كما تميزت الدراسة باستخدام منهج تحليل الاتجاهات وسلاسل الزمن ، الذي يعتبر من أكثر المناهج موثوقية لهذا النوع من الدراسات التنبؤية . وقد استفادت الباحثة من هذه الدراسات في أساليب تقدير الاحتياج المستقبلي .

ب - الدراسات التي تناولت عمل المرأة في القطاع التعليمي :

تتفق أهداف هذه الدراسات بالتعرف على المساهمة الاقتصادية لعمل المرأة . وقد اختلفت عينة هذه الدراسات ، فالبعض تناول عمل المرأة في مجال التعليم خاصة ، والبعض عمل المرأة بشكل عام .

وتتفق النتائج التي توصلت إليها هذه الدراسات في أن :

(١) يحتوي مجال التربية والتعليم على أكبر نسبة من القوى العاملة الوطنية النسائية

(٢) هناك ارتباطاً قوياً جداً بين اتجاه المرأة الخليجية للعمل في مجال التربية والتعليم وبين المفهوم السائد لعمل المرأة في الخليج العربي المرتبط بالقيم الإسلامية والعادات الاجتماعية .

وتختلف الدراسة الحالية عن هذه الدراسات ، بأنها دراسة إقليمية تهدف إلى التعرف على واقع ومستقبل عمل المرأة السعودية في قطاع التعليم بشكل خاص ، وتتميز عنها بأنها دراسة تحليلية قامت على التعرف على الاتجاه المستقبلي انطلاقاً من الواقع .

وقد استفادت الباحثة من هذه الدراسات في تحليل بعض النتائج التي توصلت إليها فيما يخص واقع العرض من خريجات التعليم العالي للفترة ١٤٠٠-١٤١٢هـ .

الفصل الثالث

«إجراءات الدراسة الميدانية»

إجراءات الدراسة :

- منهج الدراسة
- مجتمع وعينة الدراسة
- أداة الدراسة
- أساليب التحليل الإحصائي

إجراءات الدراسة

يدور هذا الفصل حول إجراءات الدراسة والذي يتضمن المنهج الذي اختارته الباحثة للدراسة ، ومجتمع وعينة الدراسة ، أداة الدراسة المستخدمة ، ثم المنهج الإحصائي المستخدم . وفيما يلي تفصيل ذلك :

أولاً : منهج الدراسة :

اعتمدت هذه الدراسة على :

١ - منهج البحث الوصفي الوثائقي ، وذلك كأسلوب لحصر الطاقة العاملة ووصف الواقع بصورة كمية ، حيث يعتبر العساف (١٤٠٩هـ) أن هذا المنهج يعتبر المنهج الأنسب استخدامه عندما تهدف الدراسة لوصف ظاهرة وتوضيح العلاقة بين متغيراتها ومقدارها واستنتاج الأسباب الكامنة وراءها .

٢ - كما أن الدراسة ، ولكونها من النوع التنبّؤي فإنها اعتمدت على :

أسلوب تقدير احتياجات الطاقة العاملة في التخطيط التعليمي ، والذي يعتمد بشكلٍ رئيس على حصر الطاقة العاملة الحالية للتنبّؤ بالطاقة العاملة المستقبلية عن طريق استخدام أساليب تحليل الاتجاهات ومنهج الانحدار الخطي البسيط ، ومد الاتجاهات الحالية « سلاسل الزمن » في ضوء الإحصائيات المتوفرة للتعرف على مزيد من المعلومات ، أنظر الإطار النظري حول ماكتب عن تحليل الاتجاهات .

ثانياً : مجتمع الدراسة :

تكون مجتمع الدراسة من خريجات التعليم العالي في منطقة مكة المكرمة ممثلاً في :

- الطالبات خريجات التعليم العالي المتخرجات من جامعة الملك عبدالعزيز وجامعة أم القرىٰ وفروعهما ، ومن كليات الرئاسة العامة لتعليم البنات وفروعها بالمنطقة الغربية للفترة الزمنية ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ .
- الطالبات المتوقع تخرجهن من جهات التعليم العالي - المذكورة آنفاً - بمنطقة مكة المكرمة وذلك للفترة الدراسية ١٤١٣ - ١٤٢٠هـ .
- المعلمات العاملات في الرئاسة العامة لتعليم البنات بمدارس مكة وجدة والطائف في الفترة ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ .
- طالبات مدارس التعليم العام التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات في مكة وجدة والطائف هذا وقد تم تطبيق الدراسة على مجتمع البحث بكامله .

ثالثاً : أداة الدراسة :

لتحليل اتجاهات العرض والطلب على خريجات التعليم العالي العاملات كمعلمات في مجال التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة فقد تم جمع معلومات إحصائية وبيانات رسمية اعتمدت عليها الباحثة أداةً جمعت من خلالها المعلومات عند تحليلها لاتجاهات العرض والطلب وهي صادرة عن :

- الرئاسة العامة لتعليم البنات في المنطقة الغربية حول :

أعداد (المعلمات ، الطالبات ، المدارس ، والفصول) للفترة الزمنية ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ .

- فرع ديوان الخدمة المدنية بالمنطقة الغربية حول اعداد المعينات من خريجات التعليم العالي للعمل كمعلمات في مدارس التعليم العام التابعة للرئاسة العامة لتعليم البنات بالمنطقة الغربية للفترة ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ .
- جامعات المنطقة الغربية وكليات الرئاسة العامة لتعليم البنات فيها حول أعداد الخريجات والطالبات للفترة الزمنية ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ .

رابعاً : أساليب التحليل الإحصائي :

للإجابة على تساؤلات الدراسة قامت الباحثة باستخدام عدة طرق ومناهج إحصائية وهي كما يأتي :

(أ) بغرض الإجابة على السؤالين الأول والثاني تم :

- استخدام النسب المئوية لمعرفة مقدار التزايد أو التناقص في العرض أو الطلب لكل متغير من متغيرات الدراسة مقروناً بالزمن .
- تطبيق المعادلة الآتية لاستخراج نصيب المعلمة من الطالبات لكل سنة من سنوات الدراسة :

$$= \frac{\text{عدد الطالبات في كل سنة}}{\text{عدد المعلمات لنفس السنة}}$$

- إعداد رسوم بيانية وذلك لتوضيح اتجاهات منحنيات العرض والطلب على متغيرات الدراسة لكل سنة من سنوات الدراسة .

(ب) بغرض الإجابة على السؤال الثالث فقد تم :

١ - جدولة قيم المتغيرات جميعها (من معينات ، خريجات تعليم عالي ، معلمات ، طالبات ، مدارس وفصول) ، في جداول إحصائية ، بدءاً من العام الدراسي ١٤٠٠هـ وحتى ١٤١٢هـ .

٢ - تم تطبيق منهج سلسلة الزمن عليها ، حيث وضع كل متغير في سلسلة زمنية منفصلة . ويمكن تلخيص الخطوات فيما يلي :

(١) إعداد جداول بأعداد المعينات وخريجات التعليم العالي والمعلمات والطالبات والفصول والتي تشكل متغيرات الدراسة وذلك من واقع الإحصائيات الرسمية وذلك عن الفترة الزمنية ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ .

(٢) حساب المتوسط المتحرك لكل متغير من المتغيرات ، وقد قامت الباحثة بحساب المتوسط المتحرك لكل سنتين متتاليتين .

(٣) حساب المتوسط المركزي :

ويحسب المتوسط المركزي على أساس أنه متوسط كل متوسطين متحركين .

(٤) حساب الأثر الغير منتظم :

ويحسب الأثر الغير منتظم لكل متغير من المتغيرات وفق المعادلة التالية :

$$س = \frac{ع_1 + ع_2 + ع_3}{3}$$

حيث : س : الأثر الموسمي الغير منتظم

$ع_1$: المتوسط المركزي للسنة الأولى من الحلقة الأولى .

$ع_2$: المتوسط المركزي للسنة الأولى من الحلقة الثانية .

$ع_3$: المتوسط المركزي للسنة الأولى من الحلقة الثالثة .

٥ - حساب العامل الموسمي : ويحسب بقسمة قيمة المتغير لكل من السنوات على الأثر الموسمي .

٣ - أدخلت هذه البيانات الإحصائية إلى الحاسب الآلي بدءاً من العام الدراسي (١٤٠٥هـ) ، وقد تم اختيار هذا العام لأسباب عدة منها :

- مالاحظته الباحثة من أن هذا العام يمثل نهاية الطفرة وبداية مرحلة الاستقرار في المملكة ، وبداية فترة التوازن بين اتجاهات العرض والطلب على الوظائف التعليمية في ديوان الخدمة المدنية ، وهذا ماأشارت إليه نتائج إجابة السؤال الثاني في الدراسة من أن مؤشرات التوازن بين اتجاهات الطلب واتجاهات العرض تبدأ في التوازن من (١٤٠٤هـ وحتى ١٤٠٧هـ) ، حيث تزايدت نسبة التناقص في اتجاهات الطلب بالنسبة لاتجاهات العرض حتى وصلت إلى (١٠٠٪) في العام (١٤٠٥هـ/١٤٠٦هـ)(٢) .

- أن السنوات المستخدمة في التنبؤ كانت كافية لإظهار الاتجاهات والتنبؤ على المدى القصير ، لاسيما وأنها مساوية تقريباً لعدد سنوات التنبؤ وفترة الدراسة ، مما يخدم صحة التنبؤ بشكل أدق .

٤ - تم تطبيق البرنامج الإحصائي (SPSS) وذلك على البيانات قبل وبعد إزالة الأثر الموسمي فيها ، وذلك للحصول على قيمة كل من معامل الانحدار والعامل المتصل .

٥ - تم استخدام منهج الانحدار البسيط للحصول على درجة الارتباط وللتنبؤ باتجاهات المتغيرات لكل سنة من سنوات الدراسة المستقبلية ، وذلك بتطبيق معادلة خط الانحدار البسيط على كل متغير ولكل سنة من السنوات على التوالي وذلك للتعرف على العلاقة بين هذه المتغيرات ودرجة الارتباط بينها في ضوء عامل الزمن .

---

(١) أنظر ملاحق الدراسة .

(٢) أنظر ص ١٢٥ .

٦ - ولتحليل اتجاهات متغيرات الدراسة قامت الباحثة باستخدام منهج الانحدار البسيط على النتائج التي حصلت عليها من برنامج الحاسب الآلي (SPSS) حيث تم أولاً عمل جداول تتضمن اسم كل متغير من متغيرات الدراسة يقابله العامل المتصل ، ومعامل الانحدار الذي تم الحصول عليه من بيانات الحاسب الآلي ، وهكذا بالنسبة لكل متغير من المتغيرات الباقية وذلك للحصول على اتجاهات التغير في مؤشرات العرض لكل متغير من المتغيرات قبل إزالة الأثر الموسمي ، وبعد إزالة الأثر الموسمي .

وبتطبيق معادلة خط الانحدار : ص = أ + ب س

على كل متغير من متغيرات الدراسة ، خلصت الباحثة إلى استنتاج اتجاهات العرض من خريجات التعليم العالي المتوقع دخولهن سوق العمل في مجال التعليم العالي ، للفترة ١٤١٣ - ١٤٢٠هـ ، وقد تم عرض النتائج التي توصلت إليها الباحثة في هذا المجال في الفصل الرابع .

(جـ) وبغرض الإجابة على السؤال الرابع فقد قامت الباحثة باستخدام ثلاث طرق من طرق تقدير الاحتياج من المعلمين والمعلمات ، وذلك حرصاً من الباحثة على التنبؤ بالطلب على الخريجات من خلال جميع التوقعات الممكنة وباستخدام كافة الأساليب الإحصائية ، حيث أن لكل أسلوب مميزاته ومؤيديه :

الطريقة الأولى :

وتعتمد على استخدام منهج الانحدار البسيط للتنبؤ باتجاهات المعلمات وذلك للحصول على الاسقاطات التي تنبأ بالتقديرات الكمية المستقبلية للطلب على المعلمات . وبالرجوع إلى جدول رقم (٧) وبعد تطبيق معادلة خط الانحدار :

ص = أ + ب س

حيث : ص = القيمة التنبؤيـة
وترمز هنا إلى القيمة الكمية المتنبأ بها لأعـداد المعلمـــات قبل إزالة الأثر الموسمي أو بعد إزالة الأثر الموسمي .

أ = العامل المتصل ، ب = معامل الانحدار .

س = السنة المتنبـأ بهـا ، ويعـوض عنهـا بقيمـة كل سنـة من سنوات التنبؤ (فترة الدراسة) كما جاء ترتيبها في سلسلة الزمن .

وبنفـس الطـريقـة تم احتسـاب الاحتياج من المعلمين والمعلمات بعد إزالة الأثـر الموسمـي .

الطريقة الثانية :

وتعتمد على **حساب الزيادة المتوقعة في أعداد الطالبات** في مختلف مراحل التعليم العام وذلك باستخدام منهج الانحدار البسيط لمد اتجاهات أعداد الطالبات وبالتالي الحصول على الاسقاطات التي تتنبأ بالتقديرات الكمية المستقبلية من الطالبات . وبالرجوع إلى الجدول رقم (٧) وبتطبيق معادلة خط الانحدار :

(ص = أ + ب س)

وهي طريقة رياضية - كما سبق الذكر آنفاً - تسعىٰ للحصول على أفضل منحنىٰ للبيانات المعطاه ، بحيث يكون مجموع انحرافات الأخطاء عند هذا الخط في أقل صورة ممكنة .

حيث : ص = القيمة التنبؤية وترمزهنا إلى القيمة الكمية المتنبأبها لأعداد الطالبـات في مراحـل التعليـم العـام لكل سنة من سنـوات التنبؤ قبل إزالة الأثر الموسمي أو بعد إزالة الأثر الموسمي .

أ = العامل المتصل ، ب = معامل الانحدار .

س = السنة المتنبـأ بهـا ، ويعـوض عنهـا بقيمـة كل سنـة من سنوات التنبؤ (فترة الدراسة) كما جاء ترتيبها في سلسلة الزمن .

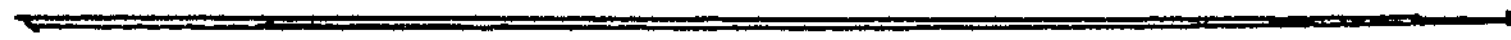
ثم تقسيم عدد الطالبات المتوقع لكل سنة من سنوات التنبؤ على نسبة عدد الطالبات إلى المعلمة الواحدة ، طبقاً للبيانات الفعلية الصادرة من الرئاسة العامة لتعليم البنات للعام ١٤١٢هـ الذي اعتمد كأساس الدراسة والتي تبلغ نسبتها (١/٢٢) طالبة إلى معلمة .

الطريقة الثالثـة :

وتعتمد على تقسيم أعداد الطالبات المتوقعة لكل سنة على نسبة متغيرة لعدد الطالبات إلى المعلمة الواحدة بحيث افترض إضافة نسبة (٠,٥) للفترة القادمة (١٤١٥ - ١٤٢٠هـ) على النسبة الفعلية لعدد الطالبات إلى المعلمة الواحدة في مختلف المراحل التعليمية للعام (١٤١٢هـ) الذي اعتبر سنة الأساس في الدراسة .

ويستند هذا الافتراض على توقع زيادة الطلب الاجتماعي على مراحل التعليم العام خلال السنوات القادمة .

وقد تم عرض النتائج التي توصلت إليها الباحثة في الفصل الرابع .



الفصل الرابع

تحليل النتائج وتفسيرها

في ضوء أهداف البحث ستحاول الباحثة الإجابة على أسئلة البحث . وذلك على النحو التالـي :

إجابة السؤال الأول :

- **ماهي اتجاهات العرض والطلب على الخريجات المعلمات في الرئاسة العامة لتعليم للبنات بمنطقة مكة المكرمة خلال الفترة ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ ؟**

أولاً : اتجاهات العرض :

ويتمثل جانب العرض للفترة ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ ، في أعداد المعلمات المعينات في الرئاسة العامة لتعليم البنات لكل سنة+اعداد خريجات التعليم العالي المؤهلات للعمل كمعلمات في الرئاسة العامة لتعليم البنات بمنطقة مكة المكرمة ، والجدول رقم (١) يوضح إجمالي العدد من المعلمات والخريجات مقروناً بالزمن .

جدول رقم (١)

اتجاهات العرض من المعلمات وخريجات التعليم العالي

للفترة ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ

الأعـــــــوام	معلمـــــات	خريجات عالي	إجمالي العرض
١٤٠١/١٤٠٠	٥٢٢٣	٢٦٦٠٣	٥٨٢٦
١٤٠٢/١٤٠١	٥٦٨٩	٦١٤	٦٣٠٣
١٤٠٣/١٤٠٢	٦٠٧٣	٧٨٤	٦٨٥٧
١٤٠٤/١٤٠٣	٧٢٢١	٨٢٥	٨٠٤٦
١٤٠٥/١٤٠٤	٧٩٥١	٩٥٢	٨٩٠٣
١٤٠٦/١٤٠٥	٩٦٥٧	١٠١٩	١٠٦٧٦
١٤٠٧/١٤٠٦	١١٢٥٢	٩٦٣	١٢٢١٥
١٤٠٨/١٤٠٧	١٢٨١٢	١١٩٥	١٤٠٠٧
١٤٠٩	١١٥٩٦	١٧٢٣	١٣٣١٩
١٤١٠	١٠٣٧٠	١٤٥٧	١١٨٢٧
١٤١١	١٢٧٨٢	١٨٥٦	١٤٦٣٨
١٤١٢	١٥٣٩٠	١٩١٠	١٧٣٠٠

أ : بالنسبة للمعلمات :

. . يستخلص من تحليل هذا الجدول السابق عدة مؤشرات من أهمها :

- أن عدد المعلمات العاملات في الرئاسة العامة لتعليم البنات بمنطقة مكة المكرمة حتى نهاية عام ١٤١٢هـ بلغ (١٥٣٩٠) معلمة .

كما أن هناك اتجاهاً للتزايد في أعداد المعلمات العاملات في مدارس الرئاسة العامة لتعليم البنات من عام ١٤٠٠ حتى ١٤٠٨هـ ، وهذ التزايد يعتبر تزايداً مطرداً حيث تتـراوح نسبتـه بين ٦،٧٪ و ٢١،٤٪ ، بينما يلاحظ أن هناك اتجاهاً للتناقص في أعداد المعلمات للأعوام الدراسية ١٤٠٩/١٤١٠هـ .

وترى الباحثة بأن المؤشرات الإحصائية التي تشير ليها الجداول رقم (١) في جانب التزايد في أعداد المعلمات من عام (١٤٠٠-١٤٠٨هـ) ، يعتبر أمراً طبيعياً يواكب خطط التنمية فيما يختص بتعليم الفتاة السعودية ، أما فيما يتعلق بمؤشرات التناقص للفترة (١٤٠٩-١٤١٠هـ) فيتعبر أمراً غير طبيعي ، ترجعه الباحثة إلى أنه في الفترة المذكورة تم تطبيق الاتجاه إلى سعودة الوظائف التعليمية مما انعكس سلباً على أعداد المعلمات المتعاقدات وتناقص العرض منهن مع استمرار نسبة العرض من المعلمات السعوديات بنفس المستوى ، وهذا الأمر أدى إلى التناقص في أعداد المعلمات لتلك الفترة .

ب : بالنسبة للخريجات :

بلغ عدد خريجات التعليم العالي من الجامعات وفروعها وكليات الرئاسة العامة لتعليم البنات بمنطقة مكة المكرمة للعام ١٤١٢هـ عدد (١٩١٠) خريجة يمثلن جانباً من العرض المطروح في سوق العمل لتلبية احتياجات الرئاسة من المعلمات خريجات التعليم العالي .

يلاحظ أن هناك اتجاهاً للتزايد في أعداد الخريجات للفترة من ١٤٠١/١٤٠٢هـ وحتى ١٤٠٥/١٤٠٦هـ ، وللفترة من ١٤٠٧/١٤٠٨هـ وحتى ١٤١١/١٤١٢هـ . في حين يلاحظ أن هناك اتجاهاً للتناقص في أعداد الخريجات للعام الدراسي ١٤٠٦/١٤٠٧هـ والعام الدراسي ١٤١٠هـ عن الأعوام التي تسبقها .

وتعزو الباحثة التزايد في العرض من خريجات التعليم العالي للسنوات المذكورة .

- وكما تدل المؤشرات الإحصائية في الجدول رقم (١) - ، إلى الإقبال المتزايد على التعليم الجامعي في المجتمع بشكل عام ، وتزايد الوعي الاجتماعي والرسمي بأهمية تعليم الفتـاة ، وإلى سياسـة القبـول والجامعـات التي لم تكن مرتبطة ببرامج الاحتياجـات .

خلاصـة اتجاهـات العـرض :

باستعراض نتائج الجدول رقم (١) يلاحظ :

(أ) أن هناك تزايداً في العرض من خريجـات التعليـم العالي بمنطقة مكة المكـرمة ، حيث ارتفع عدد الخريجات من (٦٠٣) خريجة عام ١٤٠٠/١٤٠١هـ إلى (١٩١٠) خريجة عام ١٤١٢هـ أي أن عدد الخريجات قد تضاعف حوالي ثلاث مرات خلال هذه الفترة الزمنية .

- أن نسبة التزايد في المعروض من خريجات التعليم العالي تختلف من عام إلى آخر ، وتتـراوح بيـن (٢٪ و ٤٤٪) حيث بلغت هـذه النسبـة أدناهـا (٢٪) عـام ١٤٠١/١٤٠٢هـ وبلغت أعلى حد لها (٤٤٪) وذلك عام ١٤٠٩هـ .

- أن هناك تراجعاً في أعداد الخريجات في العام الدراسي ١٤٠٦/١٤٠٧هـ بلغت نسبته (٥٪) عن العام الذي قبله وفي العام الدراسي ١٤١٠هـ وقد بلغت نسبته (١٥٪) عن العام ١٤٠٩هـ .

(ب) أن اتجاه العرض من المعلمات الجدد يتراوح بين الاتجاه للتزايد بصورة مفاجئة ومرتفعة حيث بلغت نسبته (٦٩٪) كما في العام الدراسي ١٤٠٣/١٤٠٤هـ وبين الاتجاه للتناقص بشدة تبلغ نسبتها (-١٥٪) كما في العام الدراسي ١٤٠٤/١٤٠٥هـ .
أي أن اتجاه العرض من المعلمات الجدد متذبذب لايتحكم به مؤشر واحد سواء للتزايد أو للتناقص .

(جـ) أن هناك اتجاهاً عاماً للتزايد في جانب العرض من خريجات التعليم العالي في مجال التعليم العام ، إذ ارتفع مؤشر المعروض من خريجات التعليم العالي من والمعلمات الجدد من (١٠٨٠) في العام الدراسي ١٤٠١/١٤٠٢هـ إلى (٤٥١٨) في العام الدراسي ١٤١٢هـ ، أي أن أعداد المعروض من الخريجات والمعلمات تضاعف حوالي أربع مرات خلال هذه الفترة الزمنية .

- أن نسبة التزايد في مؤشرات العرض من خريجات التعليم العالي والمعلمات الجدد ، تختلف من عام إلى آخر وتتراوح بين (٦٪ و ٦٩٪) حيث بلغت هذه النسبة أدناها (٦٪) في العام الدراسي ١٤١٢هـ ، وبلغت أعلى حد لها (٦٩٪) في العام الدراسي ١٤٠٣/١٤٠٤هـ .
- أن هناك اتجاهاً للتناقص في مؤشرات العرض من الخريجات والمعلمات الجدد ، تتراوح نسبته بين (-٦٪) في العام الدراسي ١٤٠٦/١٤٠٧هـ و (-١٥٪) في العام الدراسي ١٤٠٤/١٤٠٥هـ .

وهذا يتفق مع النتيجة التي توصل إليها (د. العساف ، ١٤٠٦هـ) من أن المملكة العربية السعودية تعد من الدول الخليجية التي ترتفع نسبة مشاركة المرأة الموظفة العاملة فيها إلى ٦٩،٧٪ ، ومن أن كل النساء العاملات في المجال الحكومي - وهن يشكلن النسبة الغالبية من القوى العاملة النسائية - ، يتجهن إلى العمل في المجالات التي تناسب طبيعة المرأة أولاها مجال

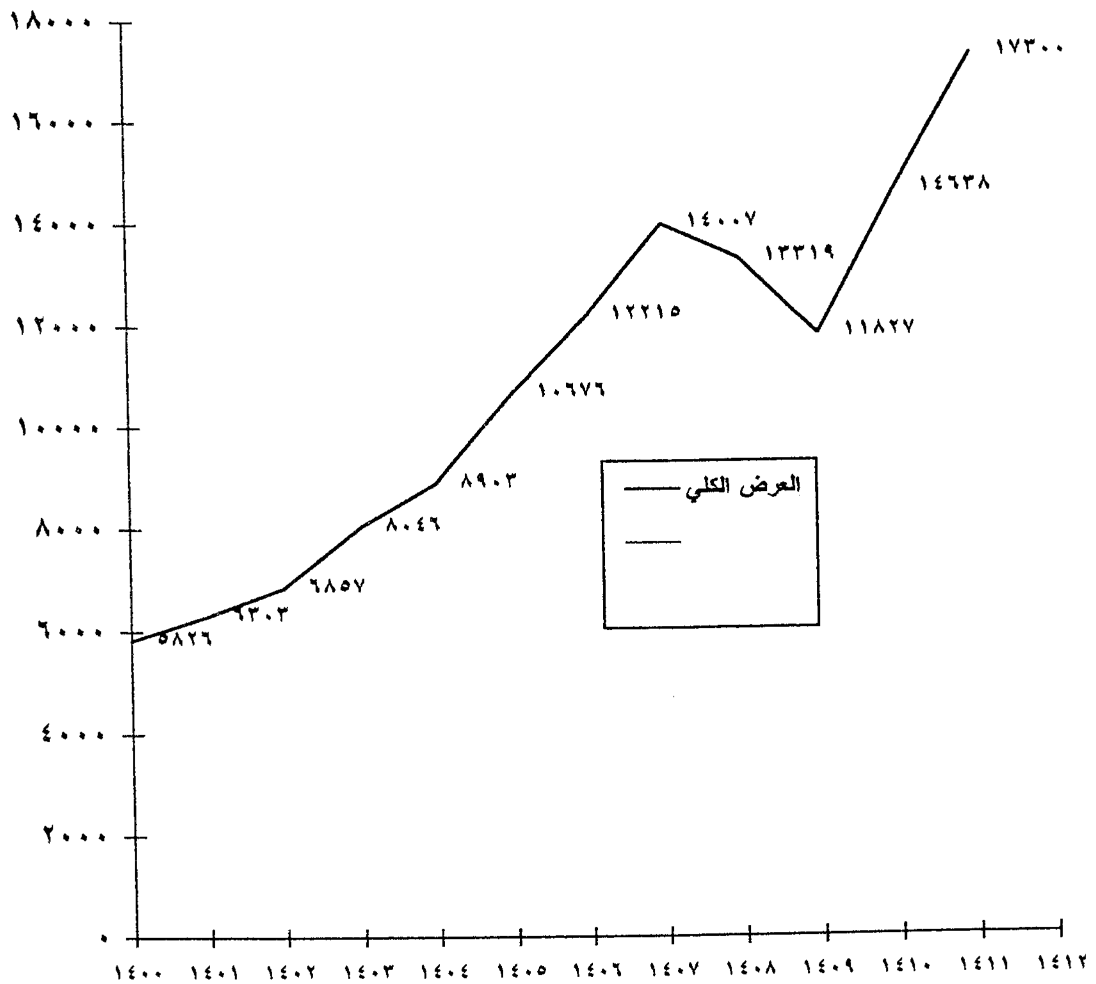
التعليم ، وهن يشكلن نسبة ٦٥,٦٪ من مجموع من يعملن في مجال القطاع الحكومي .

- كما تتفق هذه النتيجة مع ماتوصل إليه (د . البشر ، ١٤١٣هـ) من أن هناك اتجاهاً عاماً متزايداً في أعداد خريجات التعليم العالي ، حيث بلغ معدل الزيادة السنوي للفترة ١٤٠٠ - ١٤٠٨/١٤٠٩هـ حوالي ٦٣٠ خريجة .

وترجح الباحثة هذا الاتجاه المستمر نحو التزايد في المعروض من خريجات التعليم العالي إلى سياسة القبول المفتوحة التي واكبت تلك الفترة التنموية التي مرت بها البلاد وذلك سعياً من الدولة لتلبية احتياجات المرحلة التنموية والطفرة الحضارية التي كانت تمر بها البلاد والتي اهتمت بالكم دون الوقوف طويلاً عند الكيف .

والشكل البياني رقم (١) يوضح اتجاه منحنى العرض مقروناً بالزمن للفترة ١٤٠٠-١٤١٢هـ .

شكل رقم (١)
منحنى العرض مقروناً بالزمن



ثانياً : اتجاهات الطلب :

تتمثل اتجاهات الطلب للفترة ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ بأعداد الخريجات المعينات لكل سنة من السنوات إضافة إلى أعداد الوظائف المشغولة بغير الوطنيات والتي يمكن اعتبارها وظائف شاغرة تمثل طلب الرئاسة العامة لتعليم البنات لشغلها بمعلمات سعوديات .

والجدول رقم (٢) يبين أعداد المعينات و أعداد الوظائف المشغولة بغير سعوديات مقروناً بالزمن .

جدول رقم (٢)
أعداد المعلمات المعينات والوظائف الشاغرة

الأعوام	معينات	وظائف شاغرة	إجمالي الطلب
١٤٠٠/١٤٠١	٥٣٦	٢٢٣٦	٢٧٧٢
١٤٠١/١٤٠٢	٥١٥	١٨٧٩	٢٣٩٤
١٤٠٢/١٤٠٣	٦٠٣	١٨١٠	٢٤١٣
١٤٠٣/١٤٠٤	٦٤٩	١٦٩٧	٢٣٤٦
١٤٠٤/١٤٠٥	٨٥٠	١٧١٧	٢٥٦٧
١٤٠٥/١٤٠٦	٨٠١	١٦٤٢	٢٤٤٣
١٤٠٦/١٤٠٧	٧٢٩	١٥٧١	٢٣٠٠
١٤٠٧/١٤٠٨	٧٥١	١٥٢٠	٢٢٧١
١٤٠٩	٧٩٨	١٤٦١	٢٢٥٩
١٤١٠	٦١٧	١٤٢٢	٢٠٣٩
١٤١١	٦٧٨	١١٥٣	١٨٣١
١٤١٢	٨٣٩	٧٧٨	١٦١٧

(أ) بالنسبة للمعينات يلاحظ مايلي :

أن هناك اتجاهاً للتناقص في أعداد المعينات للعام الدراسي ١٤٠١/١٤٠٢هـ والعام ١٤٠٥/١٤٠٦هـ والعام الدراسي ١٤٠٦/١٤٠٧هـ والعام ١٤١٠هـ من الأعوام التي تسبقها بنسب متفاوتة .

كما أن هناك اتجاهاً للتزايد في أعداد المعينات للأعوام ١٤٠٢/١٤٠٣هـ ، ١٠٣/١٤٠٤هـ ، ١٤٠٤/١٤٠٥هـ ، ١٤٠٧/١٤٠٨هـ ، ١٤٠٩هـ ، ١٤١١هـ ، ١٤١٢هـ عن الأعوام التي تسبقها بنسب متفاوتة .

(ب) بالنسبة للوظائف المشغولة بغير سعوديات (الشاغرة) :

بالرجوع إلى الجدول رقم (٢) يلاحظ مايلي :

أن هناك تناقصاً في عدد الوظائف الشاغرة للفترة من الأعوام ١٤٠١/١٤٠٢هـ وحتى العام الدراسي ١٤١٢هـ وتختلف نسبة هذا التناقص من عام لآخر .

أن هناك تزايداً في عدد الوظائف الشاغرة للعام ١٤٠٤/١٤٠٥هـ وهو العام الوحيد الذي يتجه فيه مؤشر الوظائف الشاغرة للتزايد .

(جـ) بالنسبة لاتجاهات الطلب :

يتمثل جانب الطلب في أعداد المعينات لكل سنة من السنوات مضافاً إلى أعداد الوظائف المشغولة بغير السعوديات ، وبالرجوع إلى الجدول رقم (٢) يلاحظ :

أن هناك تناقصاً في جانب الطلب على المعلمات السعوديات للفترة ١٤٠٠-١٤١٢هـ بنسب متفاوتة .

أن هناك تزايداً في جانب الطلب على المعلمات السعوديات للعامين الدراسيين ١٤٠٢/١٤٠٣هـ و ١٤٠٤/١٤٠٥هـ بنسب ١٪ و ٩٪ على التوالي .

خلاصة اتجاهات الطلب :

باستعراض نتائج الجدول رقم (٢) يلاحظ :

أ - :

- أن هناك تزايداً في الطلب على الخريجات المعينات في مراحل التعليم العام بالرئاسة العامة لتعليم البنات في منطقة مكة المكرمة ، حيث ارتفع عدد المعينات من (٥٣٦ خريجة) معينة في العام الدراسي ١٤٠٠/١٤٠١هـ إلى (٨٣٩ خريجة) معينة في العام الدراسي ١٤١٢هـ ، أي أن العدد قد تضاعف في حدود مرة ونصف خلال هذه الفترة الزمنية .
- تختلف نسبة تزايد الطلب على الخريجات المعينات من عام إلى آخر ، وتتراوح بين أدنى حد لها (٣٪) وذلك في العام الدراسي ١٤٠٧/١٤٠٨هـ ، وأقصى حد لها (٣١٪) في العام الدراسي ١٤٠٤/١٤٠٥هـ .
- أن هناك تناقصاً في الطلب على الخريجات المعينات في مراحل التعليم العام بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، في الأعوام الدراسية ١٤٠١/١٤٠٢هـ ، ١٤٠٥/١٤٠٦هـ ، ١٤٠٦/١٤٠٧هـ و ١٤١٠هـ ، وقد بلغ أقصى نسبة له (٢٢٪) في العام الدراسي ١٤١٠هـ

ب - :

- أن هناك تناقصاً في الطلب على معلمات التعليم العام بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، حيث انخفض عدد الوظائف المتاحة للمعلمات السعوديات من (٢٢٣٦) وظيفة شاغرة عام ١٤٠٠/١٤٠١هـ إلى (٧٧٨) وظيفة شاغرة عام ١٤١٢هـ . أي أن عدد الوظائف الشاغرة قد تناقص إلى الثلث تقريباً خلال هذه الفترة الزمنية .
- أن اتجاه تناقص الطلب على المعلمات السعوديات العاملات في مجال التعليم العام بالرئاسة العامة لتعليم البنات ، تختلف نسبته بين عام وآخر ، حيث بلغت هذه

النسبة أدناها (٦،٢٪) في العام الدراسي ١٤١٠هـ ، وبلغت أشدها (٣٣٪) العام الدراسي ١٤١٢هـ .

جـ - :

- أن هناك تناقصاً في الطلب على خريجات التعليم العالي في مجال التعليم العام ، في الفترة الزمنية ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ ، حيث انخفض الطلب على الخريجات من (٢٧٧٢) طلب العام الدراسي ١٤٠٠/١٤٠١هـ إلى (١٦١٧) طلب في العام الدراسي ١٤١٢هـ ، أي أن الطلب انخفض إلى النصف تقريباً في هذه الفترة الزمنية .
- تختلف نسبة التناقص في مؤشرات الطلب على خريجات التعليم العالي في مجال التعليم العام ، إذ بلغت هذه النسبة أدناها (١٠٪) في العام الدراسي ١٤٠٩هـ ، بينما بلغت أشدها (-١٤٪) في العام الدراسي ١٤٠١/١٤٠٢هـ .
- وترجع الباحثة اتجاه التزايد في أعداد المعينات إلى الالتزام الذي يلزمه حكومة المملكة العربية السعودية منذ عام ١٣٩٩هـ في إيجاد فرص عمل لكل خريج من أبنائها لاسيما البنات ، حيث أن فرص العمل في مجالات أخرى غير مجال التعليم تكاد تكون محدودة ، وحيث كان الديوان العام للخدمة المدنية يلزم الخريجين بالعمل في المصالح الحكومية انطلاقاً من احتياج الإدارات الحكومية لجميع القوى الوطنية المؤهلة .

كما أن سياسة التوظيف لم تخضع لعاملي العرض والطلب بقدر ماتأثرت بالعوامل الاجتماعية والاقتصادية الأخرى .

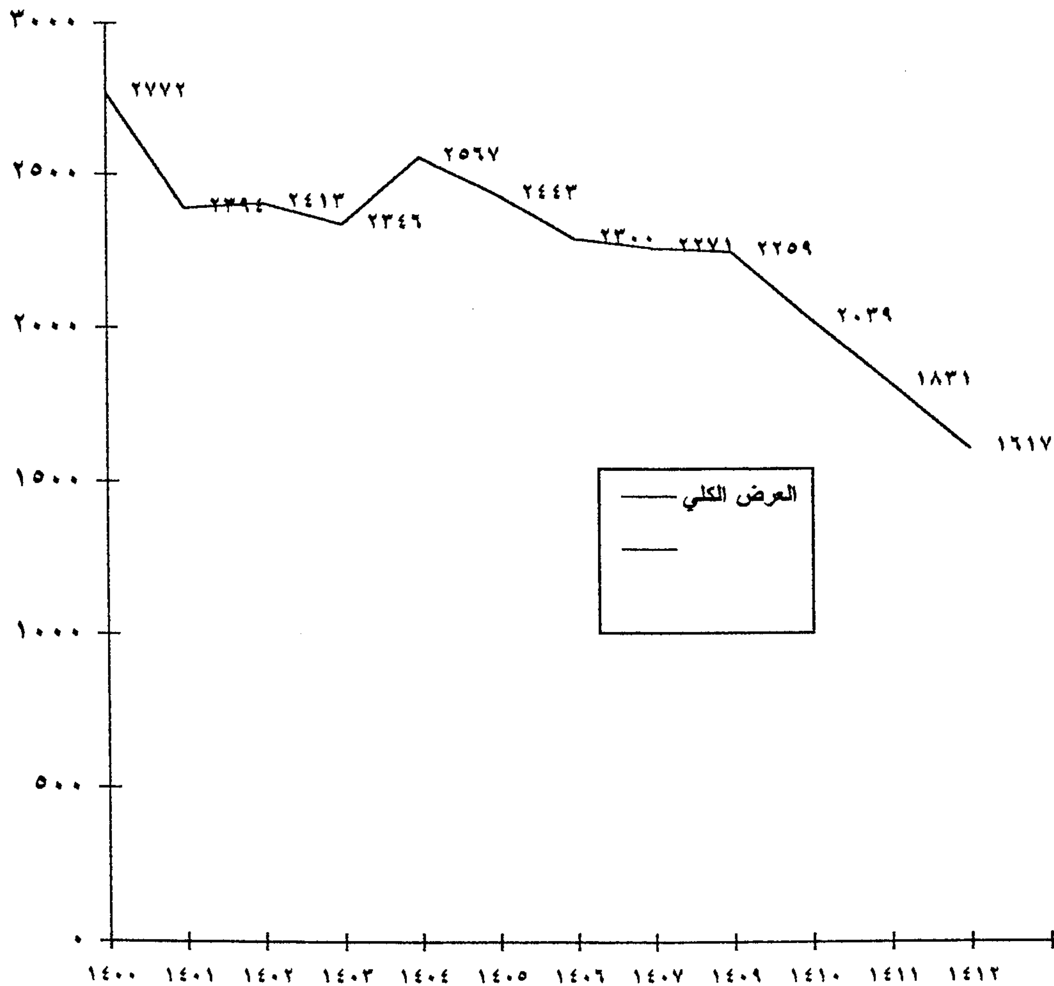
- وتعزو الباحثة أسباب التناقص في فرص العمل الوظيفية المتاحة في مجال التعليم العام لخريجات التعليم العالي إلى التغيرات التي طرأت في تلك الفترة على البنية الاقتصادية واحتياجات برامج خطط التنمية . ففي الفترات الأولى ١٤٠٠ - ١٤٠٥/١٤٠٦هـ تقريباً زادت المشاريع التنموية وشهدت البلاد طفرة تنموية هائلة

شملت فيما شملت أعداد المدارس والطلبة والطالبات الملتحقين بها وبالتالي ازدادت أعداد الخريجين والخريجات (الزيد ، ١٤١١هـ) ، واستطاع سوق العمل الوطني استيعاب الأعداد المتزايدة من مختلف التخصصات ، ولكن تجاوز مرحلة التجهيزات الأساسية ، ودخول الاقتصاد مرحلة انتقالية جديدة ، ووصول سوق العمل الوطني إلى حد الإشباع تقريباً وانتهاج سياسة سعودة الوظائف وترك الخيار للخريج للعمل في القطاع الحكومي أو الخاص وتأجيل ميزانية الدولة للعام المالي ١٤٠٥/١٤٠٦هـ وعدم إحداث أية وظائف جديدة في تلك السنة ، كل هذه العوامل مجتمعة أدت إلى تقلص الطلب على الوظائف التعليمية المتاحة لخريجات التعليم العالي في مجال التعليم العام لاسيما في التخصصات النظرية والأدبية .

والشكل البياني رقم (٢) يوضح اتجاه الطلب على المعلمات السعوديات مقروناً بالزمن .

شكل رقم (٢)

اتجاه الطلب على المعلمات السعوديات مقروناً بالزمن



إجابة السؤال الثاني :

- **ماهو اتجاه التوازن بين جانبي العرض والطلب على الخريجات المعلمات في الرئاسة العامة لتعليم البنات بمنطقة مكة المكرمة خلال الفترة من ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ ؟**

والتوازن هنا يعني : تساوي عدد خريجات التعليم العالي المؤهلات للعمل في المجال التعليمي واللاتي يمثلن جانب العرض ، مع احتياجات المجال التعليمي من المعلمات ممثلاً في أعداد المعينات والوظائف الشاغرة والذي يمثل جانب الطلب ، لكل عام من أعوام الفترة ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ .

وترى الباحثة أن مقابلة اتجاهات العرض من الخريجات مع اتجاهات الطلب على المعلمات - من خلال الجداول التي تم إعدادها فيما سبق - في جدول واحد ، يمكن أن يعطي صورة واضحة عن اتجاه التوازن بين جانبي العرض من والطلب على الخريجات المعلمات في الرئاسة العامة لتعليم البنات بمنطقة مكة المكرمة خلال الفترة من ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ .

والجدول رقم (٣) يقابل جانبي العرض مع الطلب مقروناً بالزمن .

جدول رقم (٣)

اتجاه العرض مقارناً باتجاه الطلب

الأعـــوام	الزيادة السنوية من العـــرض	جـانب الطلب	نسبة العرض إلى الطلب
١٤٠١/١٤٠٠	---	٢٧٧٢	---
١٤٠٢/١٤٠١	١٠٨٠	٢٣٩٤	٪١٢١
١٤٠٣/١٤٠٢	١١٦٨	٢٤١٣	٪١٠٧
١٤٠٤/١٤٠٣	١٩٧٣	٢٣٤٦	٪١٩
١٤٠٥/١٤٠٤	١٦٨٢	٢٥٦٧	٪٥٣
١٤٠٦/١٤٠٥	٢٧٢٥	٢٤٤٣	-٪١٠
١٤٠٧/١٤٠٦	٢٥٥٨	٢٣٠٠	-٪١٠
١٤٠٨/١٤٠٧	٢٧٥٥	٢٢٧١	-٪١٨
١٤٠٩	٢٩٣٩	٢٢٥٩	-٪٢٣
١٤١٠	٢٦٨٣	٢٠٣٩	-٪٢٤
١٤١١	٤٢٦٨	١٨٣١	-٪٥٧
١٤١٢	٤٥١٨	١٦١٧	-٪٦٤

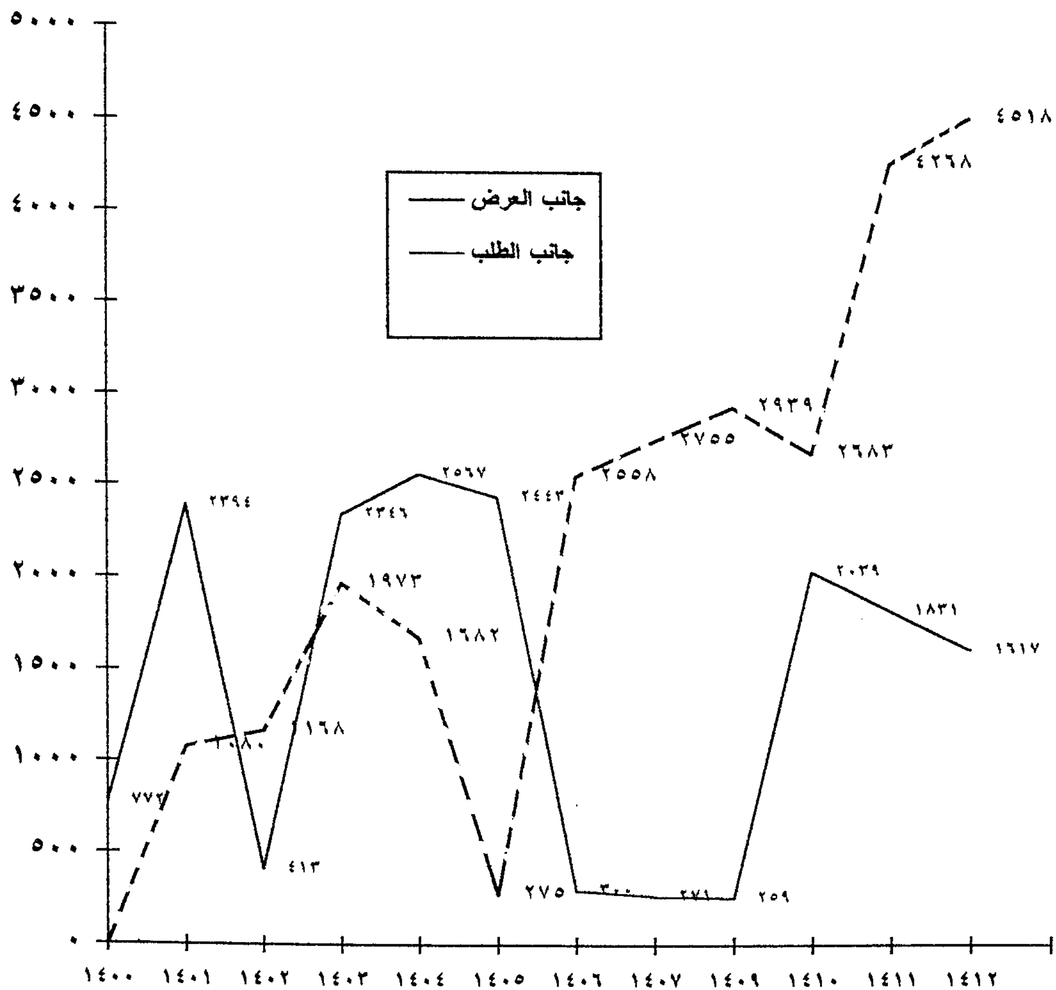
ومن خلال الجدول رقم (٣) يلاحظ مايلي :

١ - أن هناك اتجاهاً للتزايد في اتجاهات الطلب بالنسبة لاتجاهات للعرض للفترة من ١٤٠٢/١٤٠١هـ وحتى ١٤٠٥/١٤٠٤هـ عن الأعوام التي تسبقها بنسب متفاوتة .

٢ - أن هناك اتجاهاً للتناقص في اتجاهات الطلب بالنسبة لاتجاهات للعرض للفترة من العام ١٤٠٦/١٤٠٥هـ وحتى العام ١٤١٢هـ عن الأعوام التي تسبقها بنسب متفاوتة .

والشكل البياني رقم (٣) يوضح اتجاه التوازن بين اتجاهات العرض والطلب مقروناً بالزمـن .

شكل رقم (٣)
اتجاهات التوازن بين العرض والطلب على المعلمات مقروناً بالزمن



خلاصة اتجاهات التوازن بين العرض والطلب :

بالرجوع إلى جدول رقم (٤) لمعرفة اتجاه التوازن بين العرض والطلب على خريجات التعليم العالي في مجال التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة يلاحظ :

١ - أن مؤشر المعروض من خريجات التعليم العالي في مجال التعليم العام ، قد تضاعف حوالي ثلاث مرات للفترة الزمنية ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ ، حيث قفز عدد المعروض من خريجات التعليم العالي في مجال التعليم العام من (١٠٨٠) خريجة عام ١٤٠١/١٤٠٢هـ إلى (٤٥١٨) خريجة عام ١٤١٢هـ .

٢ - أن مؤشر الطلب على خريجات التعليم العالي في مجال التعليم العام ، قد تناقص إلى النصف تقريباً في الفترة الزمنية ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ ، حيث تناقص عدد المطلوب من خريجات التعليم العالي في مجال التعليم العام من (٢٢٧٢) طلب عام ١٤٠٠/١٤٠١هـ إلى (١٦١٧) طلب عام ١٤١٢هـ .

٣ - أن هناك اتجاهاً للتزايد في اتجاهات الطلب بالنسبة لاتجاهات العرض للفترة الزمنية مابين ١٤٠٠ - ١٤٠٤هـ .

٤ - ليس هناك اتجاه مطرد للتزايد في الأعوام الأربعة المذكورة حيث تبلغ هذه النسبة ١٢١٪ في العام الدراسي ١٤٠١/١٤٠٢هـ وتنخفض إلى ١٩٪ في العام الدراسي ١٤٠٣/١٤٠٤هـ .

٥ - أن هناك اتجاهاً للتناقص في اتجاهات الطلب بالنسبة لاتجاهات العرض وذلك للفترة مابين ١٤٠٥/١٤٠٦هـ - ١٤١٢هـ .

٦ - أن مؤشر التناقص في اتجاهات الطلب بالنسبة لاتجاهات العرض يأخذ اتجاهاً مطرداً في التزايد للفترة الزمنية ١٤٠٥/١٤٠٦هـ - ١٤١٢هـ ، حيث تتزايد نسبة التناقص في اتجاهات الطلب بالنسبة لاتجاهات العرض من (١٠٠٪) للعام الدراسي ١٤٠٥/١٤٠٦هـ إلى نسبة (-٦٤٪) للعام الدراسي ١٤١٢هـ .

٧ - أن مؤشر اتجاهات الطلب من المخرجات يبتدأ في التوازن مع مؤشر اتجاهات العرض - المخرجات - بدءاً من العام الدراسي ١٤٠٣/١٤٠٤هـ وحتى العام الدراسي ١٤٠٧/١٤٠٨هـ ، ثم يبدأ المؤشران بالابتعاد في اتجاه معاكس وبفوارق رقمية ونسبية كبيرة ، أي حالة عدم توازن . وهذا يتفق مع ماجاء في ندوة برامج الجامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات الدولة من القوى العاملة :

فـ « لقد بدأت ملامح العرض والطلب للعمالة الجامعية تتغير تدريجياً ، حيث بدأت الخدمة المدنية في السنوات الأخيرة ، تكتفي من بعض التخصصات لاسيما النظرية منها لكثـرة إقبـال الطلب عليها لوجود التخصص الواحد في أكثر من جامعـة » .

(ندوة برامج الجامعات ، ١٤٠٨هـ ، ص٢٥٣)

كما يتفق هذا الرأي مع ماجاء في ورقة العمل المقدمة من وزارة التخطيط (١٤١٠هـ) من أن العرض الإجمالي للخريجين السعوديين قد ازداد بشكل كبير خلال الخطة الثالثة إذ إنه بنهايتها كان نظام التعليم العالي في المملكة ينتج ٢٣٧٪ من المخرجات عما كان عليه في بداية الخطة ، وتم تعيين جميع الخريجات السعوديات ذات التخصصات العلمية (الطب - والعلوم الطبية) من قبل ديوان الخدمة المدنية ، فيما تم تعيين نسبة ٦٣٪ من الإناث خريجات التخصصات النظرية .

وهذا يؤكد أن سياسة التوظيف قد خضعت خلال فترتي خطة التنمية الثالثة وجزء من خطة التنمية الرابعة إلى قانون العرض وامتصاصه وتوزيعه لسد احتياجات سوق العمل في مجال التعليم العام حتى وصلت إلى حد من اختلال التوازن استوجب معه الوقوف عند ضرورة[١] استجابة قانون العرض لقانون الطلب ، وبالتالي ضرورة تغليب الكيف في الفترة المقبلة على الكم .

---

(١) الاستجابة لقانون الطلب من أصل العدد الفعلي للمخرجات والذي يمثل العدد الفعلي من الوظائف المتاحة .

إجابة السؤال الثالث :

وللإجابة على السؤال الثالث والذي نصه :

- **مامستقبل اتجاهات العرض من خريجات التعليم العالي المؤهلات لدخول سوق العمل في مجال التعليم العام بالمنطقة الغربية للفترة (١٤١٣ - ١٤٢٠هـ) ؟**

قامت الباحثة بتطبيق منهج الانحدار البسيط على متغيرات الدراسة التي تم جدولتها في سلاسل زمنية ، ثم تطبيق البرنامج الإحصائي (SPSS) عليها ، توصلت الباحثة إلى :

١ - تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة .

٢ - معرفة قيمة معامل الانحدار والعامل المتصل لكل متغير من متغيرات الدراسة .

٣ - التنبؤ باتجاهات العرض من خريجات التعليم العالي .

وذلك على النحو التالي :

أولاً : تحليل الارتباط بين متغيرات الدراسة باستخدام منهج الانحدار البسيط :

بعد إدخال البيانات الإحصائية المتعلقة بأعداد متغيرات الدراسة من طالبات ، خريجات ، معلمات ، معينات ، مدارس ، فصول ، وعامل الزمن ، من خلال الحاسب الآلي ، تم تطبيق منهج الإنحدار البسيط عليها ، وذلك للتعرف على درجة الارتباط بين هذه المتغيرات فيما بينها في ضوء عامل الزمن قبل وبعد إزالة الأثر الموسمي . وقد خلصت الباحثة إلى النتائج التالي :

(أ) قبل إزالة الأثر الموسمي :

جدول رقم (٤)

الارتباط بين متغيرات الدراسة قبل إزالة الأثر الموسمي

المتغيرات	معينات	خريجات	معلمات	طالبات	مدارس	فصول	الزمن
معينات	*	٠,٠٦	٠,٣٨	٠,٠٤	٠,١٨	-٠,٠٨	-٠,١٢
خريجات		*	٠,٦٤	٠,٨٢	٠,٨٤	٠,٨٩	٠,٩٢
معلمات			*	٠,٩١	٠,٨٧	٠,٧٣	٠,٧٢
طالبات				*	٠,٩٥	٠,٩٢	٠,٩٢
مدارس					*	٠,٩٤	٠,٩٢
فصول						*	٠,٩٩
عامل الزمن							*

- بنظرة فاحصة لجدول الارتباط رقم (٤) نجد أن العلاقة - الارتباط - بين متغيرات الدراسة قبل إزالة الأثر الموسمي ، بأن هناك ارتباطاً موجباً وارتباطاً سالباً بين متغيرات الدراسة ، من حيث التالي :

١ - بالنسبة للمعينات :

- يوضح الجدول أن الارتباط بين عدد المعينات كجانب للطلب لايرتبط ارتباطاً جيداً بمتغيرات الدراسة الأخرى . مثل متغير الخريجات (٠,٠٦) والمعلمات (٠,٣٨) ، الطالبات (٠,٠٤) والمدارس (٠,١٨) .

- أن هناك ارتباطاً سالباً بين عدد المعينات كجانب للطلب بين متغير الفصول (-٠,٠٨) وعامل الزمن (-٠,١٢) أي أنه لايوجد هناك ارتباط أو علاقة بين أعداد المعينات ومتغير الزمن أو أعداد الفصول .

٢ - بالنسبة للخريجات :

يتضح من قراءة الجدول رقم (٤) أن :

- متغير الخريجات كجانب للعرض يرتبط ارتباطاً موجباً بصورة جيدة بمتغيرات الدراسة الأخرىٰ وبنسب متفاوتة فنجده مع متغير أعداد المعلمات بنسبة (٠,٦٤) ومتغير الطالبات بنسبة (٠,٨٢) ومتغير المدارس بنسبة (٠٨٤ ,) ومتغير الفصول بنسبة (٠,٨٩) ومتغير معامل الزمن بنسبة (٠,٩٢) .

- يتضح أن أقوى ارتباط كان بين أعداد الخريجات وعامل الزمن ، أي أن عامل الزمن كمؤشر للطلب من الخريجات يرتبط ارتباطاً قوياً بالعرض من الخريجات .

٣ - بالنسبة للمعلمـات :

يتضح من دراسة الجدول رقم (٤) أن :

- متغير أعداد المعلمات كجانب للطلب يرتبط ارتباطاً موجباً جيداً بمتغيرات الدراسة الأخرى مثل متغير الخريجات (٠,٦٤) ، ومتغير الطالبات (٠,٩١) ، ومتغير المدارس(٠,٨٧) ، ومتغير الفصول (٠,٧٣) ومتغير عامل الزمن (٠,٧٢) .

- أن أقوى ارتباط كان بين متغير أعداد المعلمات ومتغير أعداد الطالبات .

٤ - بالنسبة للطالبـــات :

يتضح من دراسة الجدول رقم (٤) أن :

- متغير أعداد الطالبات كجانب للطلب يرتبط ارتباطاً موجباً جيداً بالمتغيرات الأخرى مثل متغير أعداد الخريجات (٠,٨٢) ، ومتغير المعلمات (٠,٩١) ، ومتغير المدارس (٠,٩٥)، ومتغير الفصول (٠,٩٢) ، ومتغير عامل الزمن (٠,٩٥) .

- أن أقوى ارتباط وجد هو الارتباط بين متغير الطالبات ومتغيري أعداد المدارس والفصول ، كما يعتبر الارتباط بين متغير أعداد الطالبات والمتغيرات الأخرى أقوى من ارتباط المتغيرات الأخرى ببعضها البعض .

٥ - بالنسبة للمدارس :

يتضح من دراسة الجدول رقم (٤) أن :

- متغير أعداد المدارس كجانب للطلب يرتبط ارتباطاً موجباً جيداً بالمتغيرات الأخرى مثل متغير أعداد الخريجات (٠٫٨٤) ، ومتغير المعلمات (٠٫٨٧) ، ومتغير الطالبات (٠٫٩٥) ، ومتغير الفصول (٠٫٩٤) ، ومتغير عامل الزمن .

- أن أقوى ارتباط كان بين متغير أعداد المدارس ومتغير أعداد الطالبات ومتغير الفصول فمتغير الزمن .

٦ - بالنسبة للفصول :

يتضح من دراسة الجدول رقم (٤) أيضاً أن :

- أن هناك ارتباطاً موجباً جيداً بين متغير أعداد الفصول كجانب للطلب وبين المتغيرات الأخرى مثل متغير أعداد الخريجات (٠٫٨٩) ، ومتغير المعلمات (٠٫٧٣) ، ومتغير الطالبات (٠٫٩٢) ، ومتغير المدارس (٠٫٩٤) ، ومتغير عامل الزمن (٠٫٩٩) .

- أن هناك ارتباطاً سالباً بين متغير أعداد الفصول ومتغير أعداد المعينات (-٠٫٠٨) .

- أن أقوى ارتباط كان بين متغير أعداد الفصول ومتغير عامل الزمن .

٧ - بالنسبة لعامل الزمن :

يتضح من دراسة الجدول رقم (٤) أن :

- أن هناك ارتباطاً موجباً جيداً بين متغير عامل الزمن مع متغيرات الدراسة الأخرىٰ مثل متغير أعداد الخريجات (٠,٩٢) ، ومتغير المعلمات (٠,٧٢) ، ومتغير الطالبات (٠,٩٢) ، ومتغير المدارس (٠,٩٢) ، ومتغير الفصول (٠,٩٩).

- أن هناك ارتباطاً سالباً بين متغير الزمن ومتغير أعداد المعينات .

- أن أقوى ارتباط بمتغير الزمن كان متغير أعداد الفصول ومتغير المدارس فمتغير الخريجات .

خلاصة ماسبق :

- يتضح مما سبق أن هناك ارتباط موجب وارتباط سالب بين متغيرات الدراسة .
- أن عدد المعينات كجانب للطلب لايرتبط ارتباطاً جيداً بمتغيرات الدراسة الأخرىٰ .
- أن متغيرات الدراسة ترتبط ارتباطاً موجباً ببعضها البعض .
- أن أقوى ارتباط كان بين أعداد الطالبات كجانب للعرض ومتغيرات الدراسة الأخرى من خريجات ومعلمات ومدارس وفصول .

(ب) بعد إزالة الأثر الموسمي :

جدول رقم (٥)

الارتباط بين متغيرات الدراسة بعد إزالة الأثر الموسمي

المتغيرات	معينات	خريجات	معلمات	طالبات	مدارس	فصول	الزمن
معينات	*	٠,٠٨	٠,٣٧	٠,٠٤	٠,١٦	-٠,٠٩	-٠,١٢
خريجات		*	٠,٦٨	٠,٨٤	٠,٨٨	٠,٩٣	٠,٩٤
معلمات			*	٠,٩١	٠,٨٧	٠,٧٣	٠,٧٢
طالبات				*	٠,٩٥	٠,٩٢	٠,٩٢
مدارس					*	٠,٩٤	٠,٩٢
فصول						*	٠,٩٩
عامل الزمن							*

- يوضح جدول الارتباط رقم (٥) العلاقة بين متغيرات الدراسة باستخدام منهج الانحدار البسيط بعد إزالة الأثر الموسمي ، ويتضح من الجدول أن هناك ارتباطاً موجباً من جهة ، كما أن هناك ارتباطاً سالباً بين المتغيرات نفسها . كيف يكون ذلك ، هذا ماسوف نستبينه من قراءة بيانات الجدول رقم (٥) كما يلي :

١ - بالنسبة للمعينات :

يتضح من دراسة جدول الارتباط رقم (٥) :

- أن الارتباط بين متغير أعداد المعينات كجانب للطلب لايرتبط ارتباطاً جيداً بمتغيرات الدراسة التالية : متغير أعداد الخريجات (٠,٠٨) ، ومتغير المعلمات (٠,٣٧) ، ومتغير الطالبات (٠,٠٤) ، ومتغير المدارس (٠,١٦) .

- يرتبط متغير المعينات كمؤشر للطلب ارتباطاً سالباً بمتغير أعداد الفصول (-٠,٠٩) ، وبمتغير عامل الزمن (-٠,١٢) .

- لايوجد ارتباط بين متغير أعداد المعينات ومتغير أعداد الفصول ومتغير الزمن .

٢ - بالنسبة للخريجات :

يوضح جدول الارتباط رقم (٥) :

- أن متغير أعداد الخريجات كجانب للعرض يرتبط ارتباطاً موجباً جيداً بأعداد متغيرات الدراسة التالية : متغير أعداد المعلمات بنسبة (٠,٦٨) ، متغير الطالبات بنسبة (٠,٨٤) ، متغير المدارس بنسبة (٠,٩٣) ، ومتغير عامل الزمن بنسبة (٠,٩٤) .

- أن أقوى ارتباط كان بين كل من متغير أعداد الخريجات ومتغير عامل الزمن .

٣ - بالنسبة للمعلمات :

يتضح من قراءة جدول الارتباط رقم (٥) :

- أن متغير أعداد المعلمات يرتبط ارتباطاً موجباً جيداً بمتغيرات الدراسة التالية : متغير أعداد الخريجات بنسبة (٠,٦٨) ، متغير الطالبات بنسبة (٠,٩١) ، متغير المدارس بنسبة (٠,٨٧) ، متغير الفصول بنسبة (٠,٧٣) ، ومتغير عامل الزمن بنسبة (٠,٧٢) .

- أن أقوى ارتباط كان بين كل من متغير أعداد المعلمات ومتغير أعداد الطالبات .

٤ - بالنسبة للطالبـــات :

يتضح من دراسة جدول الارتباط رقم (٥) :

- أن متغير أعداد الطالبات كجانب للطلب يرتبط ارتباطاً موجباً جيداً بمتغيرات الدراسة التالية : متغير أعداد الخريجات بنسبة (٠,٨٤) ، متغير المعلمات بنسبة (٠,٩١) ، متغير المدارس بنسبة (٠,٩٥)، متغير الفصول بنسبة (٠,٩٢) ومتغير عامل الزمن بنسبة (٠,٩٥) .

- أن أقوى ارتباط كان بين كل من متغير أعداد الطالبات ومتغير أعداد المدارس .

٥ - بالنسبة للمدارس :

يتضح من قراءة جدول الارتباط رقم (٥) :

- أن متغير أعداد المدارس كجانب للطلب يرتبط ارتباطاً موجباً جيداً بمتغيرات الدراسة التالية : متغير أعداد الخريجات بنسبة (٠,٨٨) ، متغير المعلمات بنسبة (٠,٨٧) ، متغير الطالبات بنسبة (٠,٨٥) ، متغير الفصول بنسبة (٠,٩٤) ، ومتغير عامل الزمن بنسبة (٠,٩٢) .

- أن أقوى ارتباط كان بين كل من متغيرأعداد المدارس ومتغيرأعداد الفصول .

٦ - بالنسبة للفصول :

يتضح من دراسة جدول الارتباط رقم (٥) :

- أن متغير أعداد الفصول كجانب للطلب يرتبط ارتباطاً موجباً جيداً بمتغيرات الدراسة التالية : متغير أعداد الخريجات بنسبة (٠,٩٤) ، متغير المعلمات بنسبة (٠,٧٢) ، متغير الطالبات بنسبة (٠,٩٢) ، متغير المدارس بنسبة (٠,٩٢) ، ومتغير عامل الزمن بنسبة (٠,٩٩) .

٧ - بالنسبة لعامل الزمن :

يتضح من قراءة جدول الارتباط رقم (٥) :

- أن متغير عامل الزمن يرتبط ارتباطاً موجباً جيداً بمتغيرات الدراسة التالية : متغير أعداد الخريجات بنسبة (٠,٩٤) ، متغير المعلمات بنسبة (٠,٧٢) ، متغير الطالبات بنسبة (٠,٩٢) ، متغير المدارس بنسبة (٠,٩٢) ، ومتغير الفصول بنسبة (٠,٩٩) .

- أن متغير عامل الزمن يرتبط ارتباطاً سلبياً بمتغير أعداد المعينات .

خلاصة ماسبق :

- يتضح مما سبق أن هناك ارتباطاً موجباً وارتباطاً سالباً بين متغيرات الدراسة .
- أن عدد المعينات كمؤشر للطلب لايرتبط ارتباطاً جيداً بمتغيرات الدراسة الأخرىٰ .
- أن متغيرات الدراسة الباقية ترتبط ببعضها البعض ارتباطاً موجباً .
- أن أقوى ارتباط كان بين أعداد الطالبات كمؤشر للطلب ومتغيرات الدراسة الأخرى من خريجات ومعلمات ومدارس وفصول .

ثانياً : معرفة قيمة معامل الانحدار (B) والعامل المتصل (A) :

إن معرفة قيمة هذين العاملين تمكن من تطبيق معادلة خط الانحدار البسيط :

ص = أ + ب س

التي تعتبر الخطوة الأولى لإتمام عملية التنبؤ بالاتجاهات . وقد قامت الباحثة بجدولة بيانات متغيرات الدراسة ، ثم إدخالها إلى الحاسب الآلي ، الذي أمدنا بقيم معاملات الانحدار والعامل المتصل لكل متغير من متغيرات الدراسة .

وبالتالي توصلت الباحثة إلى معادلة خط الانحدار لكل متغير من متغيرات الدراسة قبل إزالة الأثر الموسمي وبعد إزالة الأثر الموسمي . كما في الجدولين التاليين رقم (٦ ، ٧) .

جدول رقم (٦)
معامل الانحدار والعامل المتصل قبل إزالة الأثر الموسمي

	معامل الانحدار (B)	العامل المتصل (A)	ص = أ + ب س
معينات	-٤,٣٥	٧٦٢,١٤	(8X٤,٣٥-) + ٧٦٢,١٤
خريجات	١٦٨,٦٠	٧٧١,٧١	(8X١٦٨,٦٠) + ٧٧١,٧١
معلمات	٦٣٦,٣٥	٩٤٣٤,٥٧	(8X٦٣٦,٣٥) + ٩٤٣٤,٥٧
طالبات	١٦٨٩٧,٦١	٢٠٤٧٢٠,٧	(8X١٦٨٩٧,٦١)+٢٠٤٧٢٠,٧
مدارس	٦٣,٧٨	٥٦٥,٥٧	(8X٦٣,٧٨) + ٥٦٥,٥٧
فصول	٧٥٣,١٧	٧١٧٦,٥٧	(8X٧٥٣,١٧) + ٧١٧٦,٥٧

جدول رقم (٧)
معامل الانحدار والعامل المتصل بعد إزالة الأثر الموسمي

	معامل الانحدار (B)	العامل المتصل (A)	ص = أ + ب س
معينات	-٤,٤٢	٧٩٩,٨٥	(8 X ٤,٤٢-) + ٧٩٩,٨٥
خريجات	١٥٥,٣	-٣٨٥,٨٩	(8 X ١٥٥,٣) + ٣٨٥,٨٩-
معلمات	٥٩٣,٧	٤٦٢٠,٣٥	(8 X ٥٩٣,٧) + ٤٦٢٠,٣٥
طالبات	١٥٩٠٣,٣	٨٠٩٣٠,٣٦	(8X١٥٩٠٣,٣) + ٨٠٩٣٠,٣٦
مدارس	٥٩,٥	١١٢,٣٥	(8 X ٥٩,٥) + ١١٢,٣٥
فصول	٧٠٧,٤٦	١٧١٤,٣٢	(8 X ٧٠٧,٤٦) + ١٧١٤,٣٢

ثالثاً : التنبؤ باتجاهات العرض من خريجات التعليم العالي :

باستخدام منهج الانحدار البسيط للتنبؤ باتجاهات العرض من خريجات التعليم العالي المؤهلات لدخول سوق العمل للفترة ١٤١٣ - ١٤٢٠هـ حسب مؤشرات الطلب . وبتطبيق معادلة خط الانحدار :

ص = أ + ب س

حيث : ص = القيمة التنبؤية وترمزهنا إلى القيمة الكمية لخريجات التعليم العالي لكل سنة من سنوات التنبؤ قبل إزالة الأثر الموسمي.

أ = العامل المتصل ، ويساوي بالنسبة للخريجات ٧١، ٧٧١

ب = معامل الانحدار ، ويساوي بالنسبة للخريجات ٦٠، ١٦٨

س = السنة المتنبأ بها ، ويعوض عنها بقيمة كل سنة من السنوات كما جاء ترتيبها في سلسلة الزمن حيث يأتي ترتيب العام الدراسي (١٤١٣هـ) في سلسلة الزمن السنة الثامنة وتأخذ القيمة (٨) ، ويأتي ترتيب العام الدراسي (١٤١٤هـ) في سلسلة الزمن التاسعة وتأخذ القيمة (٩) ، وهكذا . . . وبالتالي تأخذ المعادلة الشكل :

ص = أ + ب (س)

ص = ٧٧١، ٧١ + ١٦٨، ٦٠ (٨)

ص = ٧٧١، ٧١ + ١٣٤٩، ٤٤

ص = ٢١٢١، ١٥

يتبين أن عدد خريجات التعليم العالي المتوقع دخولهن سوق العمل في مجال التعليم العام للعام الدراسي ١٤١٣هـ يساوي قبل إزالة الأثر الموسمي (٢١٢١) خريجة ، ويساوي بعد إزالة الأثر الموسمي (٨٥٦) خريجة .

وبنفس الطريقة تم تطبيـق المعادلـة للتنبؤ باتجاهات العرض من خريجات التعليم العالي ، المتوقع دخولهن سوق العمل في مجال التعليم العام ، للفترة ١٤١٣-١٤٢٠هـ . وخلصت الباحثة إلى النتائج التاليـة :

جدول رقم (٨)

اتجاه العرض من خريجات التعليم العالي

العام الدراسي	اتجاه العرض من خريجات التعليم العالي	
	قبل إزالة الأثر الموسمي	بعد إزالة الأثر الموسمي
١٤١٣هـ	٢١٢١	٨٥٦
١٤١٤هـ	٢٢٨٩	١٠٣٩
١٤١٥هـ	٢٤٥٨	١١٧٦
١٤١٦هـ	٢٦٢٦	١٣٢٢
١٤١٧هـ	٢٧٩٥	١٤٧٨
١٤١٨هـ	٢٩٦٣	١٦٣٣
١٤١٩هـ	٣١٣٢	١٧٨٨
١٤٢٠هـ	٣٣٠٠	١٩٤٤

يستخلص من الجدول رقم (٨) مايلي :

١ - أن هناك اتجاهاً عاماً للتزايد في العرض من خريجات التعليم العالي المؤهلات لدخول سوق العمل في الفترة ١٤١٣ - ١٤٢٠هـ . إذ تشير الجداول إلى أن عدد المتوقع للعرض من خريجات التعليم العالي يتزايد من (٢١٢١) خريجة في العام الدراسي ١٤١٣هـ ، إلى (٣٣٠٠) خريجة في العام الدراسي ١٤٢٠هـ وذلك قبل إزالة الأثر الموسمي في مختلف التخصصات ومن (٨٥٦) خريجة في العام الدراسي ١٤١٣هـ

إلى عدد (١٩٤٤) خريجة في العام الدراسي ١٤٢٠هـ ، أي أن أعداد الخريجات سوف تتضاعف حوالي مرة ونصف خلال هذه الفترة الزمنية ١٤١٣ - ١٤٢٠هـ .

٢ - أن هناك اتجاهاً للتزايد فقط في العرض من خريجات التعليم العالي للفترة المقبلة ١٤١٣ - ١٤٢٠هـ تختلف نسبته من عام إلى آخر .

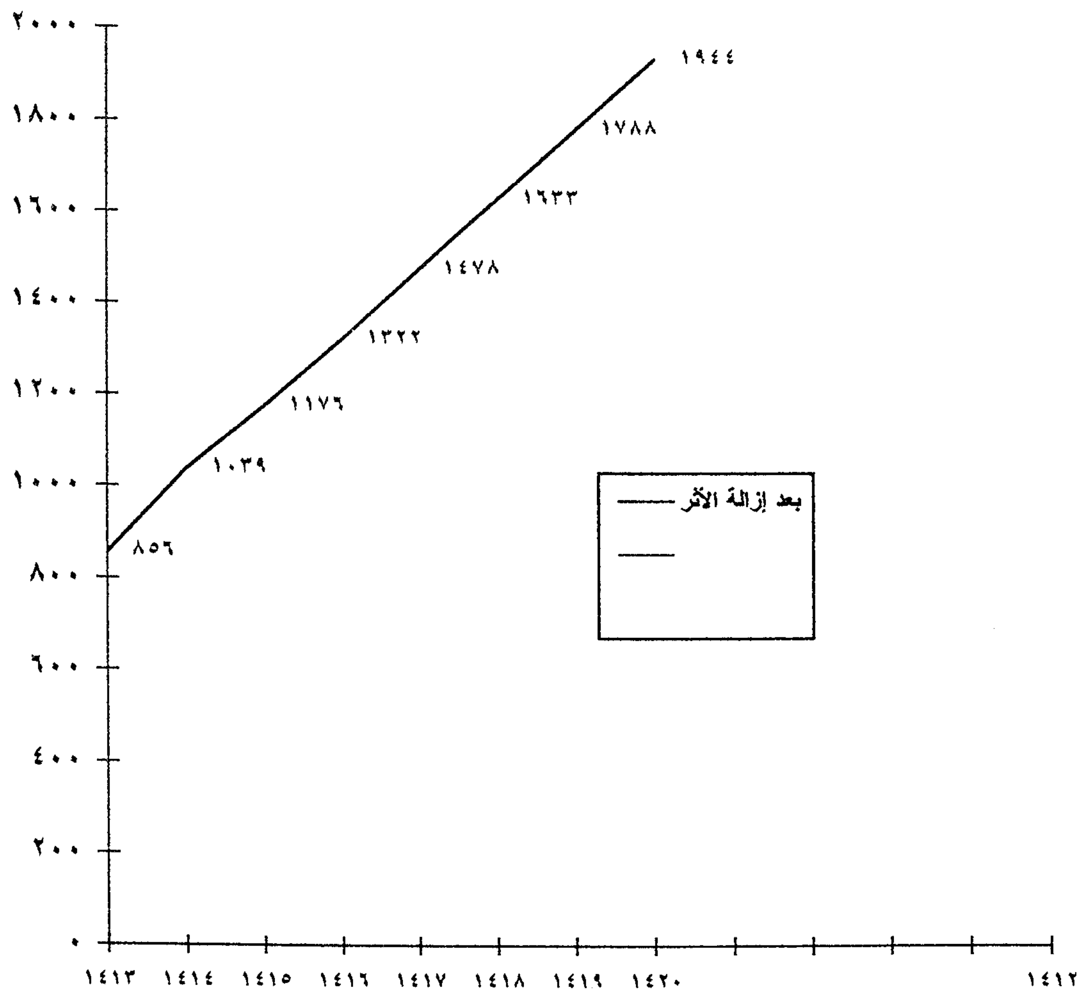
٣ - ويتفق هذا الاتجاه مع توقعات خطة التنمية الخمسية (١٤١٠هـ) ، في اتجاه العرض من خريجات التعليم العالي إلى التزايد حيث يتوقع أن يصل المعروض منها في العام الدراسي ١٤١٥هـ إلى (٤٠٠٦) خريجة في مختلف التخصصات بالمنطقة الغربية فقط .

ولعل واقع الأمر هنا يؤكد ماتراه الباحثة من أن التوسع في القبول بالجامعات لم يتم وفق تصور محدد للاحتياجات الفعلية من القوى العاملة ، ولم يخضع لقانون الطلب الفعلي في سوق العمل ، وإنما جاء تطوراً تلقائياً واكب الطلب الاجتماعي المتنامي على التعليم الجامعي المتمثل في الإقبال المتزايد على الالتحاق بالتعليم الجامعي ، والذي تتحكم فيه اتجاهات الطلاب نحو الدراسات والتخصصات النظرية بشكل أكبر .

والشكل رقم (٤) يبين الاتجاه المستقبلي للعرض من خريجات التعليم العالي مقروناً بالزمن .

شكل رقم (٤)

الاتجاه المستقبلي للعرض من خريجات التعليم العالي



إجابة السؤال الرابـع :

للإجابة على السؤال الرابع والذي نصه :

- **مامستقبل اتجاهات الطلب على خريجات التعليم العالي المؤهلات للعمل في مجال التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة للفتــرة ١٤١٣ - ١٤٢٠هـ ؟**

أن عملية التنبؤ بالاحتياج المستقبلي من المعلمات تعتبر عملية أساسية في التخطيط التعليمي وذلك لمواجهة زيادة أعداد الطلبة والطالبات الناجمة عن تزايد أعداد السكان ونمو الطلب الإجتماعي على التعليم ولذا فإن عملية التنبؤ بهذا الاحتياج ترتبط مباشرة بأعداد الطالبات والمدارس والفصول ، وقد قامت الباحثة بتقدير الاحتياج المستقبلي من الخريجات المعلمات الذي يمثل في الوقت نفسه الطلب على خريجات التعليم العالي للفترة ١٤١٣ - ١٤٢٠هـ وذلك عن طريق استخدام ثلاث طرق من طرق تقدير الاحتياج من المعلمين والمعلمات ، وذلك حرصاً من الباحثة على التنبؤ بالطلب على الخريجات من خلال جميع التوقعات الممكنة وباستخدام كافة الأساليب الإحصائية ، حيث أن لكل أسلوب مميزاته ومؤيديه :

الطريقة الأولى :

وتعتمد على استخدام منهج الانحدار البسيط للتنبؤ باتجاهات المعلمات وذلك للحصول على الاسقاطات التي تنبأ بالتقديرات الكمية المستقبلية للطلب على المعلمات . وبعد تطبيق معادلة خط الانحدار :

ص = أ + ب س

حيث : ترمز ص هنا إلى القيمة التنبؤيـة بأعداد المعلمات

وبتعويض قيمة كل من العامل المتصل (A) ، ومعامل الانحدار (B) للعام الدراسي (١٤١٣هـ) قبل إزالة الأثر الموسمي ، كما جاءت في الجدول رقم (٧) ، تأخذ المعادلة الشكل التالي :

ص = أ + ب (س)

ص = ٩٤٣٤٫٥٧ + ٦٣٦٫٣٥ (٨)

ص = ١٤٥٢٥

أي أنه يتنبأ أن يكون عدد المعلمات الجدد العاملات في مجال التعليم العام للعام الدراسي (١٤١٣هـ) يساوي قبل إزالة الأثر الموسمي (١٤٥٢٥) معلمة .

وبنفس الطريقة وبتعويض قيمة كل من العامل المتصل (A) ، ومعامل الانحدار (B) للعام الدراسي (١٤١٣هـ) بعد إزالة الأثر الموسمي ، كما جاءت في الجدول رقم (٨) ، في المعادلة : ص = أ + ب س

ص = ٤٦٢٠٫٣٥ + ٥٩٣٫٧ (٨)

ص = ٩٣٧٠

أي أنه يتنبأ أن يكون عدد المعلمات العاملات في مجال التعليم العام ، للعام الدراسي (١٤١٣هـ) ، يساوي بعد إزالة الأثر الموسمي (٩٣٧٠) معلمة .

وقد قامت الباحثة بتطبيق معادلة الانحدار للتنبؤ بأعداد المعلمات العاملات في مجال التعليم العام ، لكل سنة من سنوات الدراسة الباقية ، وخلصت إلى أن اتجاهات الطلب على خريجات التعليم العالي ، في مجال التعليم العام للفترة ١٤١٣-١٤٢٠هـ ، تكون كما في الجدول رقم (٩) .

جدول رقم (٩)

اتجاه الطلب على خريجات التعليم العالي

العام الدراسي	اتجاه الطلب على خريجات التعليم العالي	
	قبل إزالة الأثر الموسمي	بعد إزالة الأثر الموسمي
١٤١٣هـ	١٤٥٢٥	٩٣٧٠
١٤١٤هـ	١٥١٦١	٩٩٦٤
١٤١٥هـ	١٥٧٩٨	١٠٥٥٧
١٤١٦هـ	١٦٤٣٤	١١١٥١
١٤١٧هـ	١٧٠٧٠	١١٧٤٤
١٤١٨هـ	١٧٧٠٧	١٢٣٣٨
١٤١٩هـ	١٨٣٤٣	١٢٩٣٢
١٤٢٠هـ	١٨٩٧٩	١٣٥٢٦

ويستخلص من الجدول رقم (٩) :

١ - أن هناك اتجاهاً عاماً للتزايد في الطلب على المعلمات من خريجات التعليم العالي في مجال التعليم العام بالمنطقة الغربية للفترة (١٤١٣ - ١٤٢٠هـ) .

٢ - يقدر الطلب على المعلمات من الخريجات بـ (٩٣٧٠) معلمة في العام الدراسي (١٤١٣هـ) في حين يتزايد الطلب على المعلمات من الخريجات حتى يبلغ (١٣٥٢٦) معلمة للعام الدراسي (١٤٢٠هـ) قبل إزالة الأثر الموسمي ومن (١٤٥٢٥) معلمة في العام الدراسي (١٤١٣هـ) إلى (١٨٩٧٩) معلمة في العام الدراسي (١٤٢٠هـ) .

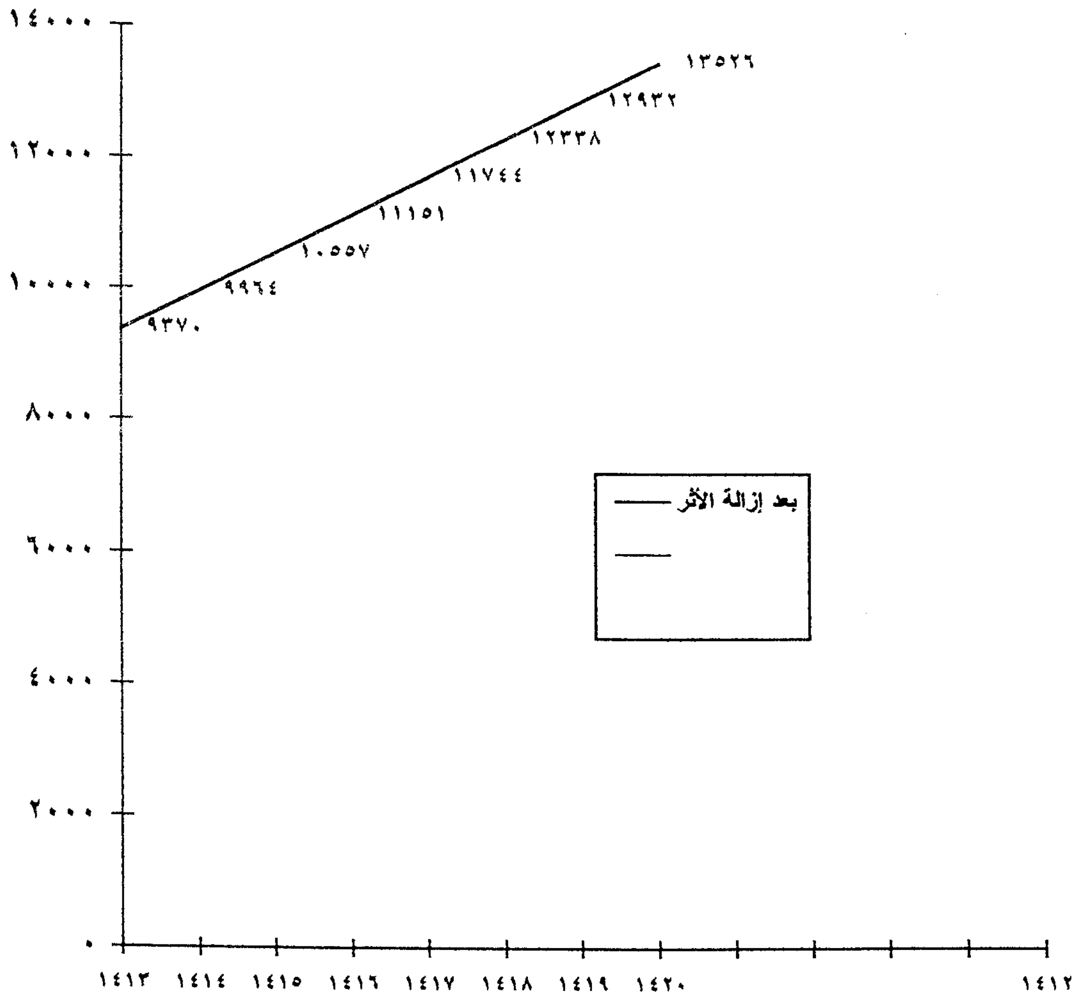
٣ - أن اتجاه التزايد في الطلب من الخريجات المعلمات للفترة المقبلة من بداية ١٤١٣هـ إلى بداية ١٤٢٠هـ تختلف نسبته من عام إلى آخر ، حيث تقدر هذه النسبة للأعوام

الثمانية على التوالي بـ : (٤٪ ، ٥٪ ، ٤٪ ، ٣,٨٪ ، ٣,٧٪ ، ٣,٥٪ ، ٣,٤٪) وعلى حين يتزايد الاتجاه على الطلب إلى أن نسبة التزايد تنقص من عام إلى آخر ، حيث بلغت ذروتها في العام الدراسي ١٤١٤هـ وبدأت في التناقص حتى أدنى حدٍ لها (٣,٤٪) عام (١٤٢٠هـ) .

والشكل التالي رقم (٥) يبين الاتجاه المستقبلي للطلب على خريجات التعليم العالي من المعلمات العاملات في مجال التعليم العام مقروناً بالزمن :

شكل رقم (٩)

اتجاه الطلب على خريجات التعليم العالي



الطريقة الثانية :

وتعتمد علىٰ :

أ - **حساب الزيادة المتوقعة في أعداد الطالبات** في مختلف مراحل التعليم العام وذلك باستخدام منهج الانحدار البسيط لمد اتجاهات أعداد الطالبات وبالتالي الحصول على الاسقاطات التي تتنبأ بالتقديرات الكمية المستقبلية من الطالبات . وبالرجوع إلى الجدول رقم (٦) وبتطبيق معادلة خط الانحدار قبل وبعد إزالة الأثر الموسمي ، خلصت الباحثة إلى أن أعداد الطالبات الملتحقات بمراحل التعليم العام ، لكل عام من أعوام الفترة ١٤١٣ - ١٤٢٠هـ ، سوف تكون كما في الجدول رقم (١٠) .

جدول رقم (١٠)

أعداد الطالبات المتوقع التحاقهن بمراحل التعليم العام

العام الدراسي	أعداد الطالبات المتوقعة	
	قبل إزالة الأثر الموسمي	بعد إزالة الأثر الموسمي
١٤١٣هـ	٣٣٩٩٠٢	٢٠٨١٥٧
١٤١٤هـ	٣٥٦٧٩٩	٢٢٤٠٦٠
١٤١٥هـ	٣٧٣٦٩٧	٢٣٩٩٦٣
١٤١٦هـ	٣٩٠٥٩٤	٢٥٥٨٦٦
١٤١٧هـ	٤٠٧٤٩٢	٢٧١٧٧٠
١٤١٨هـ	٤٢٤٣٨٩	٢٨٧٦٧٣
١٤١٩هـ	٤٤١٢٨٧	٣٠٣٥٧٦
١٤٢٠هـ	٤٥٨١٨٥	٣١٩٤٨٠

ب - **تقسيم عدد الطالبات المتوقع لكل سنة من سنوات التنبؤ** على نسبة عدد الطالبات إلى المعلمة الواحدة طبقاً للبيانات الفعلية الصادرة من الرئاسة العامة لتعليم البنات للعام ١٤١٢هـ الذي اعتمد كأساس الدراسة والتي تبلغ نسبتها (٢٢٪) وبهذا يمكن التنبؤ بالاحتياج المستقبلي من المعلمات والذي يمثل في الوقت نفسه اتجاه الطلب على الخريجات .

جدول رقم (١١)

الطلب على الخريجات المعلمات

العام الدراسي	أعداد الطالبـات	الطلب على الخريجات المعلمات
١٤١٣هـ	٣٣٩٩٠٢	١٥٤٥٠
١٤١٤هـ	٣٥٦٧٩٩	١٦٢١٨
١٤١٥هـ	٣٧٣٦٩٧	١٦٩٨٦
١٤١٦هـ	٣٦٠٥٩٤	١٧٧٥٤
١٤١٧هـ	٤٠٧٤٩٢	١٨٥٢٢
١٤١٨هـ	٤٢٤٣٨٩	١٩٢٩٠
١٤١٩هـ	٤٤١٢٨٧	٢٠٠٥٨
١٤٢٠هـ	٤٥٨١٨٥	٢٠٨٢٦

يستخلص من الجدول رقم (١١) :

- أن هناك اتجاهاً للتزايد في الطلب على خريجات التعليم العالي يتمثل في تزايد الاحتياج المستقبلي من المعلمات للفترة الزمنية المقبلة (١٤١٣ - ١٤٢٠هـ) . إذ بلغ حجم الطلب على خريجات التعليم العالي (١٥٤٥٠) معلمة للعام الدراسي (١٤١٣هـ) واتجه هذا الطلب للتناقص حتى بلغ حجمه (٢٠٨٢٦) معلمة في العام الدراسي (١٤٢٠هـ) .

- أن نسبة التزايد في اتجاه الطلب على خريجات التعليم العالي في تناقص مستمر وتختلف نسبة اتجاه التناقص في الطلب على الخريجات من عام إلى آخر ، وهي تقدر للأعوام السبعة على التوالي بـ (٥٪ ، ٤,١٪ ، ٤,٥٪ ، ٤,٣٪ ، ٤,١٪ ، ٣,٩٪ ، ٣,٧٪) علماً بأن هذه النسبة تمثل الزيادة السنوية في أعداد المعلمات المعينات في الرئاسة العامة لتعليم البنات .
- ومن المقارنة بين البيانات الموجودة في الجدول رقم (١٨) والبيانات الموجودة في الجدول رقم (٢٤) حول الطلب على الخريجات المعلمات يظهر :

- أن هنالك فرق بين حجم الطلب حسب المد الزمني والطلب في ضوء السياسة التعليمية .

- يتزايد الفرق بين حجم الطلب بحسب المد الزمني والطلب في ضوء السياسة التعليمية متأثراً بالعامل الزمني .

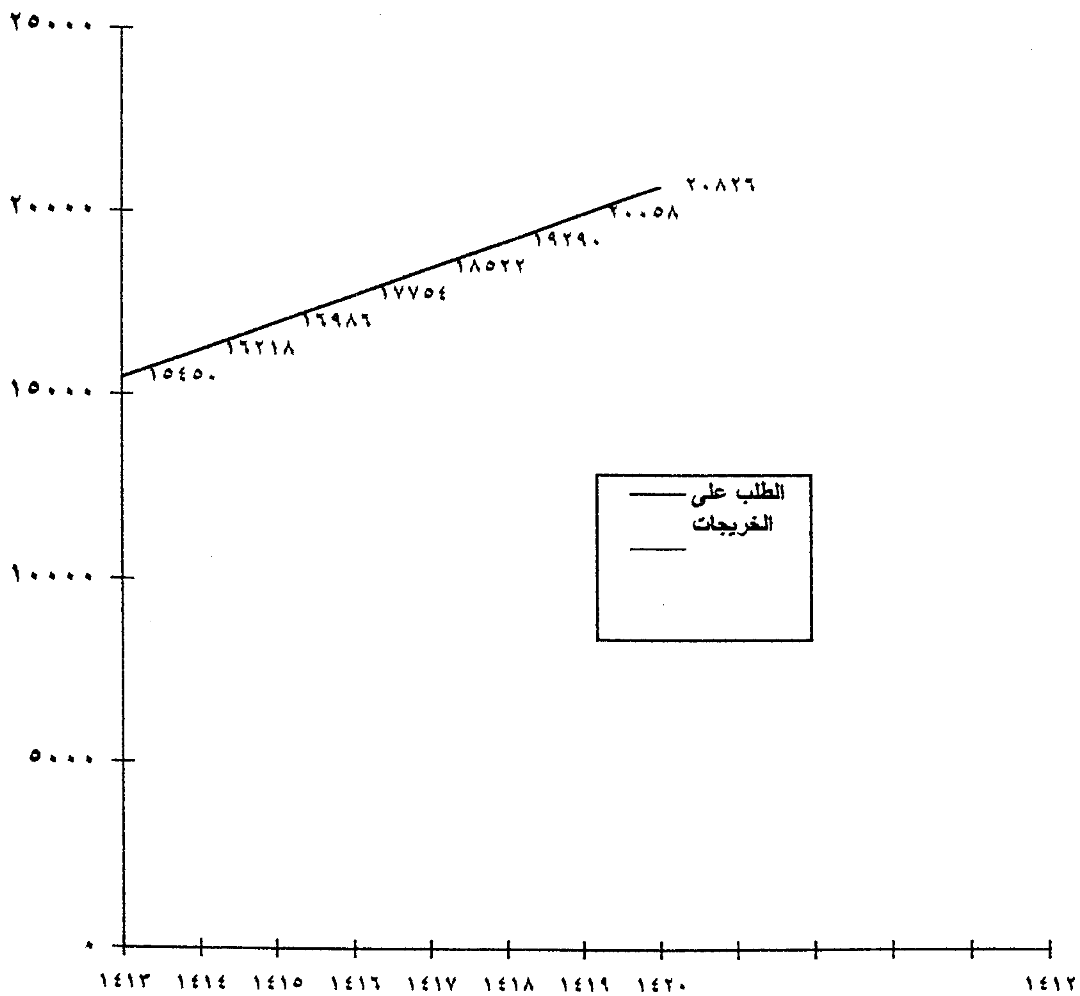
وترجع الباحثة هذا الفارق إلى أن اتجاهات العرض واتجاهات مؤشرات الطلب تتأثر في المملكة العربية السعودية بالعوامل الموسمية ، هذا ومع أن الأثر الموسمي في تزايد مستمر إلا أن التنبؤ باستمرارية هذا التزايد يتوقف على سياسة التعليم .

والمتتبع لتطور التعليم يدرك أن الموسمية قد تكون جزءاً من سياسة التعليم ، فالسياسة التعليمية لاتقوم على استراتيجيات نمو مستمرة بقدر ماتعتمد على تقدير الحاجات ، فقد تؤجل أو تستعجل فتح المدارس بحسب الظروف المالية أو الجغرافية أو الاجتماعية كمجتمع سعودي مسلم يعمل على مبدأ التكافل الاجتماعي حكومة وشعباً .

والشكل رقم (٦) يبين اتجاه الطلب على خريجات التعليم العالي مقروناً بالزمن .

شكل رقم (٦)

اتجاه الطلب على خريجات التعليم العالي



الطريقة الثالثة :

وتعتمد على تقسيم أعداد الطالبات المتوقعة لكل سنة على نسبة متغيرة لعدد الطالبات إلى المعلمة الواحدة بحيث افترض إضافة نسبة (٠,٥) للفترة القادمة (١٤١٥ - ١٤٢٠هـ) على النسبة الفعلية لعدد الطالبات إلى المعلمة الواحدة في مختلف المراحل التعليمية للعام (١٤١٢هـ) الذي اعتبر سنة الأساس في الدراسة .

ويستند هذا الافتراض على توقع زيادة الطلب الاجتماعي على مراحل التعليم العام خلال السنوات القادمة .

وبتطبيق هذه الطريقة توصلت الباحثة إلى الجدول رقم (١٢) الذي يعطي صورة عن الطلب على الخريجات المعلمات مقروناً بالزمن :

جدول رقم (١٢)
الطلب على الخريجات المعلمات بإضافة نسبة ٥٪

العام الدراسي	أعداد الطالبات	الطلب على الخريجات المعلمات بإضافة نسبة ٥٪ المفترضة
١٤١٣هـ	٣٣٩٩٠٢	١٥١٠٦
١٤١٤هـ	٣٥٦٧٩٩	١٥٨٥٧
١٤١٥هـ	٣٧٣٦٩٧	١٦٦٠٨
١٤١٦هـ	٣٩٠٥٩٤	١٧٣٥٩
١٤١٧هـ	٤٠٧٤٩٥	١٨١١٠
١٤١٨هـ	٤٢٤٣٨٩	١٨٨٦١
١٤١٩هـ	٤٤١٢٨٧	١٩٦١٢
١٤٢٠هـ	٤٥٨١٨٥	٢٠٣٦٣

وفي ضوء الجدول رقم (١٢) نستخلص :

- أن هناك اتجاهاً للتزايد في الطلب على خريجات التعليم العالي يتمثل في تزايد الاحتياج المستقبلي من المعلمات للفترة المقبلة (١٤١٣-١٤٢٠هـ) . إذ بلغ حجم الطلب على خريجات التعليم العالي (١٥١٠٦) معلمة للعام الدراسي ١٤١٣هـ ، واتجه هذا الطلب للتزايد تدريجياً حتى بلغ حجمه (٢٠٣٦٣) معلمة في العام الدراسي (١٤٢٠هـ).
- تختلف نسبة التزايد في الطلب على الخريجات المعلمات من عام إلى آخر ، وهي تقدر للأعوام السبعة على التوالي بـ (٤,٩٪ ، ٤,٧٪ ، ٤,٥٪ ، ٤,٣٪ ، ٤,١٪ ، ٣,٩٪ ، ٣,٧٪) .

أي أن هذه النسبة آخذةً في التناقص المستمر ، مع العلم بأن نسبة الزيادة هذه تمثل الزيادة السنوية في أعداد المعلمات المعينات في الرئاسة العامة لتعليم البنات .

وهذا يتفق مع ما أعلنته الرئاسة العامة لتعليم البنات في العدد (٩٧٦٣) من جريدة عكاظ السنة (٣٤) في يوم الاثنين ١٤١٣/١١/٥هـ عن احتياجها من المواطنات السعوديات الأساسي والمشغول بمتعاقدات للعام الدراسي (١٤١٤هـ) ، حيث بلغ إجمالي الاحتياج (٢٤,٤٤٢) وظيفة شاغرة اختصت المنطقة الغربية منها بـ (١٠٠٤) وظيفة شاغرة فقط في قرى ومدن المنطقة في مختلف التخصصات وهي ذات مؤشرات الطلب من المخرجات ، وكانت الوظائف الشاغرة على النحو التالي :

جدول رقم (١٣)

الوظائف الشاغرة في الرئاسة العامة لتعليم البنات

للعام الدراسي ١٤١٣هـ

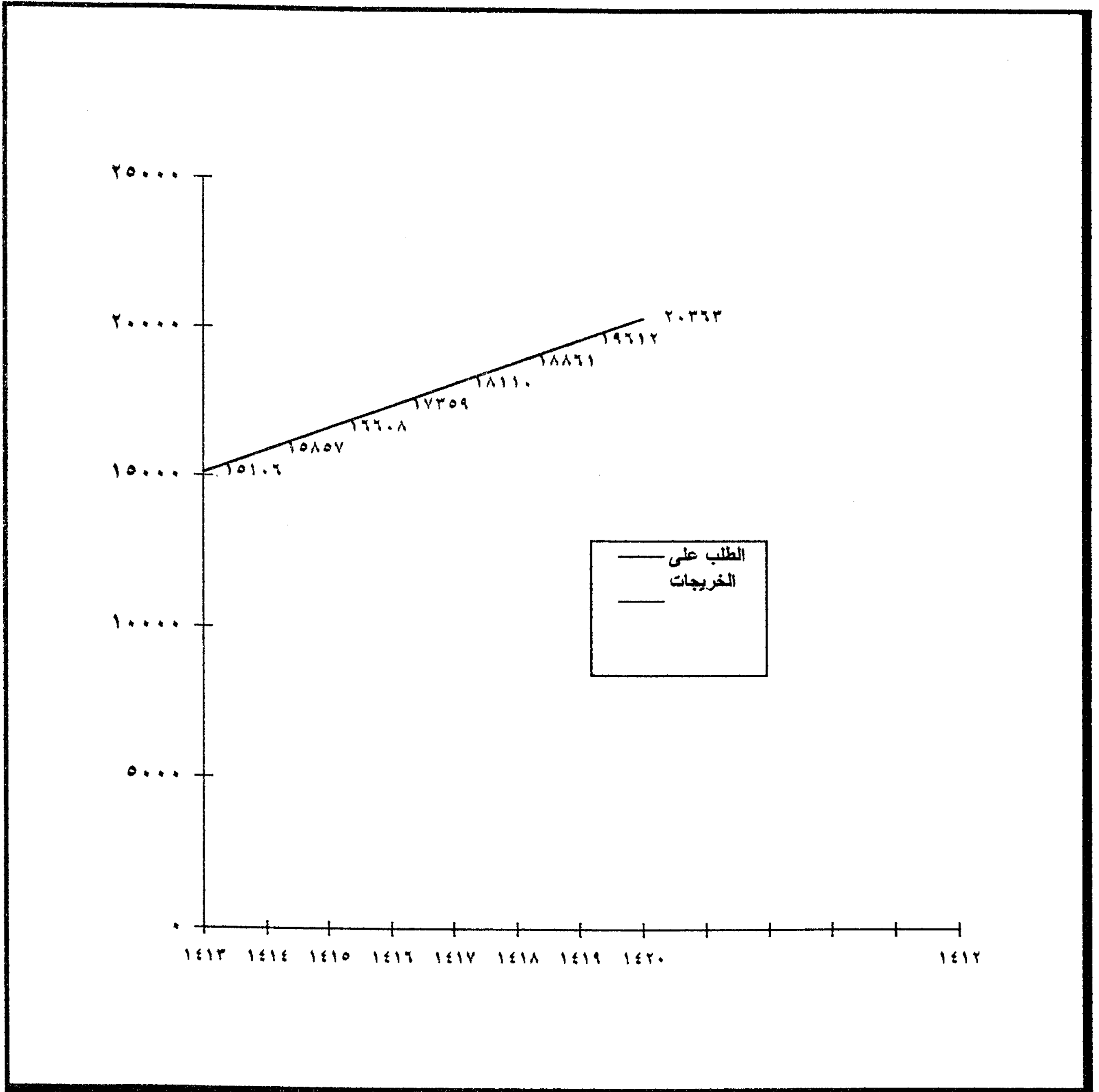
الإدارة التعليمية	المدينة	عدد الوظائف الشاغرة
إدارة تعليم مكة	مدينة مكة القرى التابعة لها	لاتوجد ١٩٨ وظيفة شاغرة
إدارة تعليم جدة	مدينة جدة الفرى التابعة لها	١٥٥ وظيفة شاغرة ٣٨ وظيفة شاغرة
إدارة تعليم الطائف	مدينة الطائف القرى التابعة لها	٩٦ وظيفة شاغرة ٥١٧ وظيفة شاغرة
الإجمالي		١٠٠٤ وظيفة شاغرة

كما تتفق هذه التوقعات مع ماجاء في ورقة العمل المقدمة من قبل وزارة التخطيط والتي لاتتوقع أن « مامجموعه (٤٩٤,٢٠٠) خريج وخريجة جامعي سيدخلون سوق العمل خلال فترة الخطة الخامسة وستنخفض الوظائف المتاحة بحوالي (١٠٦,٠٠٠) وظيفة » . (وزارة التخطيط ، ١٤١٢هـ ، ص١٩٠)

والشكل رقم (٧) يبين اتجاه الطلب على الخريجات المعلمات مقترناً بالزمن .

شكل رقم (٧)

اتجاه الطلب على الخريجات المعلمات بإضافة نسبة ٥٪



جدول رقم (١)

إجابة السؤال الخامس :

للإجابة على السؤال الخامس والذي نصه :

- **مامستقبل التوازن بين جانبي العرض من والطلب على خريجات التعليم العالي بمنطقة مكة المكرمة خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٢٠هـ) ؟**

والتوازن المقصود هنا : هو تساوي أو تقارب الاتجاهات المستقبلية للعرض من خريجات التعليم العالي المؤهلات للعمل كمعلمات في الرئاسة العامة لتعليم البنات بالمنطقة الغربية ، مع الاتجاهات المستقبلية للطلب على الخريجات المذكورة لتلبية الاحتياج المستقبلي من المعلمات العاملات في الرئاسة العامة لتعليم البنات بالمنطقة الغربية وذلك للفترة الزمنية (١٤١٣ - ١٤٢٠هـ) .

وقد قامت الباحثة بالأخذ بالنتائج التي توصلت إليها بالاعتماد على الطريقة الثالثة من طرق احتساب الاحتياج المستقبلي من المعلمات وذلك للتنبؤ بالطلب على خريجات التعليم العالي ، وذلك بناءاً على :

أولاً : يؤخذ على الطريقة الأولىٰ (طريقة مد الاتجاهات) :

أ - أن عملية مد الاتجاهات (الاسقاط) تعكس في الحقيقة اتجاهات التغير بالنسبة للعرض أكثر مما تعكسه بالنسبة للطلب . (فهمي ، ١٩٦٥م ، ص١١٧)

ب - إن اتجاهات التغير في حالة البلاد التي تمر بمرحلة التنمية الاقتصادية كما في المملكة العربية السعودية قد تكون جذرية مما يصعب معه إسقاط اتجاه التطور في الماضي على اتجاهات التغير في المستقبل . والمملكة العربية السعودية تشهد الآن فترة من الاستقرار التنموي بعد مرحلة الطفرة التي مرت بها في الماضي ، مما يصعب معه بناء اتجاهات الطلب في المستقبل (مرحلة الاستقرار) إستناداً إلى اتجاهات التطور في الماضي (مرحلة الطفرة) .

جـ - إن عملية مد الاتجاهات (الاسقاط) تعكس في الحقيقة مايفترض أن تكون عليه أعداد المعلمات نظرياً ، أكثر مما تعكس الحاجة الفعلية من المعلمات أي الطلب الواقعي عليهن .

ثانياً : يؤخذ على الطريقة الثانية : عدد الطالبـــات / نسبة ثابتة معلمة / طالبة

أ - أن هذه الطريقة وإن كانت هي الطريقة الأقرب إلى الدقة في تقدير الاحتياج المستقبلي من المعلمين والمعلمات إلا أنها تستنذ إلى ثبات نسبة معلمة إلى طالبة ولمدة سبعة سنوات متوالية ، وهذا يخالف ماجاء في خطة التنمية الخامسة الصادرة عن وزارة التخطيط ، ص ٣١٨ بخصوص « تخفيض تكلفة تقديم الخدمات التعليمية من خلال وضع بعض المقاييس مثل زيادة معدلات تلميذ / مدرس » وذلك من ضمن السياسات التي ستنتهجها الخطة لتحقيق الأهداف العامة لنظام التعليم .

ب - أن هذه الطريقة تخالف أيضاً ماجاء في الإحصائية الصادرة عن الرئاسة العامة لتعليم البنات حول الاحتياج الأساسي والمشغول بمتعاقدات للعام الدراسي (١٤١٤هـ) والمنشور في جريدة عكاظ (٩٧٦٣/١٤١٣هـ) ، حيث وجد أن هناك اتجاهاً للتزايد فيما يخص نسبة معلمة إلى طالبة للعام الدراسي (١٤١٤هـ) عن العام (١٤١٢هـ) والذي اتخذ سنة الأساس لهذه الدراسة - تقدر نسبته بـ (٢٪) .

وترىٰ الباحثة أن مقابلة الاتجاهات المستقبلية للعرض من الخريجات مع الاتجاهات المستقبلية للطلب عليهن - يمكن أن يعطي صورة واضحة عن مستقبل اتجاه التوازن بين جانبي العرض من والطلب على خريجات التعليم العالي بالمنطقة الغربية خلال الفترة (١٤١٣ - ١٤٢٠هـ) .

١ - اتجاهات العرض :

وتتمثل في أعداد الخريجات المتنبأ بها لكل سنة من سنوات فترة الدراسة وأعداد المعلمات المتنبأ بها أيضاً لكل سنة من سنوات فترة الدراسة ، أي أن :

اتجاهات العرض للعام (١٤١٣هـ) :

أعداد الخريجات المتنبأ لها للعام (١٤١٣هـ) + أعداد المعلمات المتنبأ بها للعام (١٤١٣هـ) = ٢١٢١ + ١٤٥٢٥ = ١٦٦٤٦

وهكذا بالنسبة للأعوام الباقية ، كما في الجدول رقم (١٤) .

٢ - اتجاهات الطلب :

وتتمثل في أعداد الخريجات المعلمات التي يتم الحصول عليها من استخدام الطريقة الثالثة وهي : قسمة أعداد الطالبات المتنبأ بها للفترة المقبلة (١٤١٣هـ - ١٤٢٠هـ) على نسبة معلمة / طالبة تساوي ٢٢,٥٪ كما في الجدول رقم (١٤) .

جدول رقم (١٤)

التوازن بين اتجاهات العرض واتجاهات الطلب

الأعوام	اتجاه العرض	اتجاه الطلب
١٤١٣هـ	١٦٦٤٦	١٥١٠٦
١٤١٤هـ	١٧٤٥٠	١٥٨٥٧
١٤١٥هـ	١٨٢٥٦	١٦٦٠٨
١٤١٦هـ	١٩٠٦٠	١٧٣٥٩
١٤١٧هـ	١٩٨٦٥	١٨١١٠
١٤١٨هـ	٢٠٦٧٠	١٨٨٦١
١٤١٩هـ	٢١٤٧٥	١٩٦١٢
١٤٢٠هـ	٢٢٢٧٩	٢٠٣٦٣

يستخلص من الجدول رقم (١٤) أن :

١ - أن هناك اتجاهاً عاماً للتزايد في العرض من خريجات التعليم العالي المؤهلات لدخول سوق العمل في مجال التعليم العام للفترة ١٤١٣ - ١٤٢٠هـ . إذ يشير الجدول رقم (١٤) إلى أن المعروض من الخريجات المعلمات يتزايد من (١٦٦٤٦) معلمة في العام الدراسي (١٤١٣هـ) ، إلى (٢٢٢٧٩) معلمة في العام الدراسي (١٤٢٠هـ) وذلك في مختلف التخصصات .

٢ - أن هناك اتجاهاً عاماً للتزايد في الطلب على خريجات التعليم العالي المؤهلات لدخول سوق العمل في مجال التعليم العام للفترة (١٤١٣هـ - ١٤٢٠هـ) ، إذ يشير الجدول (١٤) إلى أن الطلب على الخريجات المعلمات يتزايد من (١٥١٠٦) معلمة في العام الدراسي (١٤١٣هـ) إلى (٢٠٣٦٣) معلمة في العام الدراسي (١٤٢٠هـ) وذلك في مختلف التخصصات .

٣ - أن هناك اتجاهاً عاماً للتناقص في نسبة تزايد الطلب على خريجات التعليم العالي المؤهلات لدخول سوق العمل في مجال التعليم العالي ، إذ تنخفض هذه النسبة من (٤,١٪) للعام الدراسي (١٤١٣هـ/١٤١٤هـ) وحتى نسبة (٣,٦) للعام الدراسي (١٤١٩هـ/١٤٢٠هـ) .

٤ - هناك اتجاهاً عاماً للتزايد في مستقبل العرض بالنسبة لمستقبل الطلب للفترة (١٤١٣هـ - ١٤٢٠هـ) .

٥ - ترتفع قيمة التزايد من عام إلى آخر حيث بلغت قيمة التزايد في مستقبل العرض بالنسبة للطلب في عام (١٤١٣هـ) (١٥٤٠) معلمة في حين بلغت قيمة التزايد في مستقبل العرض بالنسبة للطلب للعام (١٤٢٠هـ) (١٩١٦) معلمة .

٦ - يشهد العام الدراسي (١٤١٣هـ) نوعاً من التقارب بين اتجاهات العرض والطلب ثم يختل هذا التقارب بنسب متفاوتة ، تبلغ أقصاها في العام الدراسي (١٤٢٠هـ) إذ

تبلغ نسبة هذا الاختلال ٩،٣٪ .

هذا وتعزو الباحثة أسباب هذا الاختلال إلى :

١ - أن الاهتمام ينصب لدى القائمين على تخطيط القوى العاملة في المملكة العربية السعودية - بصورة أساسية - على جانب العرض وعملية امتصاصه وتوزيعه ، وإهمال جانب الطلب وتقدير الاحتياج من القوى العاملة ولايتم توفير العرض المناسب عن طريق سياسات التعليم ، ويظهر هذا جلياً في سياسة الفصل بين الطلب على مختلف المهن والتخصصات وبين الاحتياجات التعليمية أثناء إعداد خطط التنمية . وفي سياسة القبول المفتوحة بين الجامعات دون النظر إلى الاحتياج الفعلي في المستقبل كماً ونوعاً من المدرسين والمدرسات ودون ملاحظة أن تمدد الفصول وعدد المواد ونصاب المعلم أو المعلمة تشكل متغيرات مستقلة في تحديد الحاجة الفعلية من المدرسين ، وأن هذه المتغيرات يتوقف عليها تحديد الاحتياج النوعي الخاص بكل مادة والاحتياج الكمي الخاص بالعدد الإجمالي من المدرسين والمدرسات ، وعلى ضوء هذه المتغيرات يتم تحديد نسب القبول في التخصصات بالجامعات .

وهذا ماأشار إليه الغامدي (١٤١٣هـ) من أن هذا التكدس في تخصصات غير مطلوبة والإهدار الكبير بين طلاب بعض التخصصات النادرة هو جزء من التفسير المقبول لواقع العجز في الطلب على بعض التخصصات والفائض عن الطلب في تخصصات أخرىٰ كما نلاحظه في التعليم اليوم من حيث أعداد الكوادر البشرية المطلوبة ، ويتفق أيضاً هذا التعليل الذي أوردته الباحثة مع ما أشار إليه (القاضي ، ١٩٧٩م) من أن عدم تخطيط القوى العاملة يؤدي إلى وجود فائض أو نقص في بعض التخصصات مما يترتب عليه شيوع البطالة واضطراب الدولة حيثما تلتزم بتشغيل كل راغب في العمل قادر عليه إلى تشغيل أفراد دون حاجة حقيقية لهم .

- وهنا تؤكد الباحثة على ضرورة أن يسبق الاتجاه للتعليم الاتجاه نحو نوعية الطلب عليه بحيث يتوافق العرض المتاح من التعليم مع الطلب عليه ويؤثر فيه ، لأن التغير في الطلب على التعليم والذي توضحه اتجاهات التلاميذ أثناء المراحل التعليمية وآثار الفواصل الجغرافية في عرض التعليم وتغير الطلب عليه ، بمعنى أنه إذا وجدت دورة من البطالة الهامشية فمن الضروري أن يكون هناك فائض تعليمي يمكن معه إجراء ملاءمات بيئية .
- وتتفق الباحثة مع (عزام ، ١٩٧١م) إلى ضرورة أن يرتبط القبول في الجامعات بالتوجيه المستمر الذي يتيح تنسيق حرية اختيار الدراسات والمهن مع احتياجات المجتمع ، ويمكن في هذا الصدد اتباع عدد من السياسات المبدئية المفتوحة مثل إعلام التلاميذ طوال مدة الدراسة حول كل مايتعلق بالمهن والتخصصات ومجالات العمل المطلوبة ، وإعلام الآباء والجمهور حول مختلف المجالات المهنية المفتوحة والتنسيق بين قدرات الطلبة وتطلعاتهم وبين إمكانات الاستخدام الحقيقية .

٢ - وضع المرأة بشكل عام والمرأة السعودية بشكل خاص ، والذي يفرض عليها قيوداً دينية واجتماعية لاتمكنها من السفر بمفردها أو الاغتراب بعيداً عن أهلها أو زوجها للتدريس في المناطق الريفية أو النائية .

وفي هذا تتفق الباحثة مع الباحثة (خياط ، ١٤١٣هـ) من أن للمرأة السعودية وضعها الخاص الذي يحتم عليها العمل في المدينة التي تقيم فيها أصلاً ، ولذلك تعاني كل من مكة وجدة والرياض من زيادة العدد من الخريجات ، بينما تعاني المدن الأخرى في المملكة من نقص فيها .

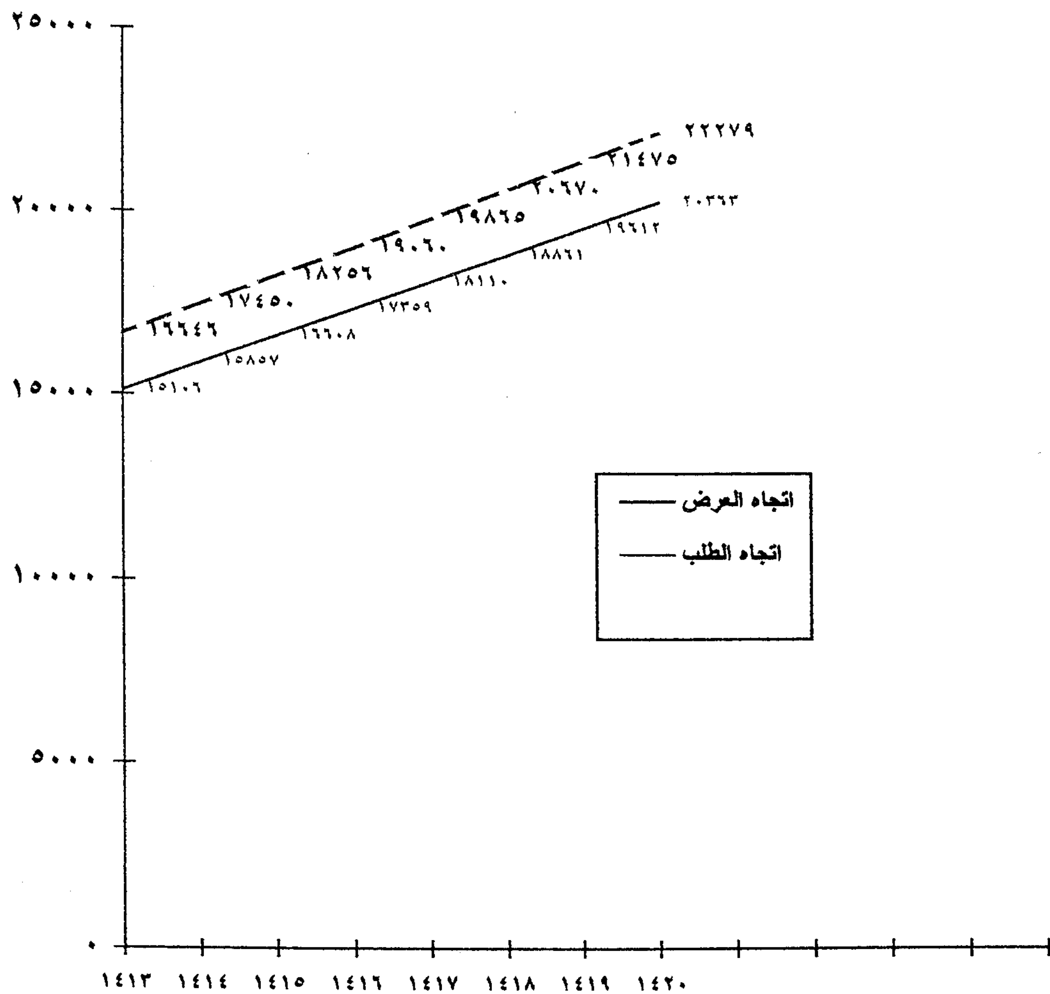
وترجع (خياط ، ١٤١٣هـ) أسباب عدم التوازن في أعداد الخريجات مع مايحقق متطلبات خطط التنمية إلى عدم الأخذ بالتخطيط التربوي في المملكة العربية السعودية ، وتعدد الجهات المشرفة على التعليم العالي .

- وتجد الباحثة أنه يمكن للأجور أن تلعب دوراً هاماً هنا في إعادة توزيع قوة العمل المتاحة مهنياً وجغرافياً بصورة أكثر كفاية بين مختلف المهن والأقاليم مع مايرافقها من تسهيلات ممنوحة كتوفير المواصلات أو السكن الداخلي المريح على غرار التسهيلات التي منحتها الدولة لطالبات الدراسات الجامعية المغتربات .

والشكل رقم (٨) يوضح اتجاه التوازن بين العرض من والطلب على خريجات التعليم العالي بالمنطقة الغربية مقروناً بالزمن .

شكل رقم (٨)

اتجاه التوازن بين اتجاهات العرض واتجاهات الطلب



الفصل الخامس

١ ـ ملخص نتائج الدراسة.

٢ ـ التوصيات والمقترحات.

٣ ـ قائمة المراجع.

٤ ـ الملحقات .

أولاً : خلاصة نتائج الدراسة :

من خلال ماقامت به الباحثة من تحليل وتفسير نتائج الدراسة ، اتضح أن استخدام منهج تحليل الاتجاهات قد سلط الضوء على التنبؤ المستقبلي باتجاهات العرض من والطلب على خريجات التعليم العالي في مجال التعليم العام على النحو التالي :

أ - بالنسبة للفترة الزمنية (١٤٠٠ - ١٤١٢هـ) وجد أن :

١ - هناك اتجاهاً عاماً للتزايد في العرض من خريجات التعليم العالي بمنطقة مكة المكرمة ، حيث ارتفع عدد الخريجات من (٦٠٣) خريجة عام (١٤٠٠هـ) إلى ١٩١٠ خريجة عام ١٤١٢هـ ، أي أن عدد الخريجات قد تضاعف حوالي ثلاث مرات خلال هذه الفترة الزمنية .

٢ - أن هناك اتجاهاً عاماً للتزايد في العرض من خريجات التعليم العالي المعلمات في مجال التعليم العام بمنطقة مكة المكرمة ، حيث ارتفع المعروض من المعلمات من (٥٢٢٣) معلمة في عام ١٤٠٠هـ إلى (١٥٣٩٠) معلمة في العام الدراسي ١٤١٢هـ ، أي أن العدد المعروض من المعلمات قد تضاعف حوالي أربع مرات خلال هذه الفترة الزمنية .

٣ - تختلف نسبة التزايد بين عام وآخر وقد تراوحت بالنسبة لخريجات التعليم العالي الطالبات من ٢٪ في عام ١٤٠١/١٤٠٢هـ إلى ٤٤٪ عام ١٤٠٩هـ . كما اختلفت نسبة التزايد بالنسبة للمعلمات من ٦٪ في العام الدراسي ١٤١٢هـ إلى ٦٩٪ في العام الدراسي ١٤٠٣/١٤٠٤هـ .

وقد عزت الباحثة أسباب هذا التزايد إلى التوسع الذي شهدته تلك الفترة في قاعدة التعليم العام وإلى سياسة القبول المفتوحة التي واكبت سنوات التنمية تلك والتي مرت فيها البلاد بطفرة تنموية عملت على الاهتمام بالكم دون الوقوف طويلاً عند الكيف .

٤ - هناك اتجاهاً عاماً للتزايد في الطلب على الخريجات المعينات في مراحل التعليم العام بالمنطقة الغربية إذ ارتفع عدد المعينات من (٥٣٦) معينة في العام الدراسي (١٤٠٠هـ) إلى (٨٣٩) معينة في العام الدراسي (١٤١٢هـ) ، أي أن العدد قد تضاعف في حدود مرة ونصف خلال تلك الفترة الزمنية ، وقد بلغ هذا التزايد أقصى حد له في العام الدراسي (١٤٠٥هـ) .

٥ - أن هناك اتجاهاً عاماً للتناقص في الطلب على معلمات التعليم العام بالمنطقة الغربية ، يتمثل في انخفاض عدد الوظائف المتاحة للمعلمات السعوديات من (٢٢٣٦) وظيفة شاغرة عام (١٤٠٠هـ) إلى (٧٧٨) وظيفة شاغرة عام (١٤١٢هـ) . أي أن عدد الوظائف الشاغرة قد تقلص إلى الثلث تقريباً خلال تلك الفترة .

٦ - أن هناك اتجاهاً عاماً للتناقص في الطلب على خريجات التعليم العالي في مجال التعليم العام بالمنطقة الغربية للفترة الزمنية ذاتها ، حيث انخفض الطلب على خريجات التعليم العالي من (٢٧٧٢) طلب في العام الدراسي (١٤٠٠هـ) إلى (١٦١٧) طلب في العام الدراسي (١٤١٢هـ) ، أي أن الطلب قد تقلص إلى النصف تقريباً خلال تلك الفترة الزمنية .

وعزت الباحثة التزايد في أعداد المعينات إلى إلزام ديوان الخدمة المدنية للخريجين في تلك الفترة بالعمل في الوظائف الحكومية انطلاقاً من احتياج الإدارات الحكومية في ذلك الوقت لجميع القوى العاملة المؤهلة ، وإلى التزام سياسة الدولة في إيجاد فرص عمل لكل خلايج من أبنائها .

أما أسباب التناقص في فرص العمل الوظيفية المتاحة لخريجات التعليم العالي في مجال التعليم العام فقد عزت الباحثة إلى التغيرات التي طرأت في تلك الفترة على البنية الاقتصادية حيث تجاوزت البلاد فترة الطفرة التنموية الهائلة من عام (١٣٩٩) إلى عام (١٤٠٥هـ) تقريباً ودخل الاقتصاد مرحلة انتقالية جديدة ، رافقها وصول سوق العمل

الوطني إلى حد الإشباع تقريباً لاسيما في التخصصات النظرية والأدبية ، انتهاج سياسة سعودة الوظائف ، وترك الخيار للخريج في العمل في القطاع الحكومي أو الخاص . كل هذه الأسباب مجتمعة أدت - في رأي الباحثة - إلى تقلص الطلب على خريجات التعليم العالي في مجال التعليم العام .

٧ - أن هناك اتجاهاً للتزايد في اتجاهات الطلب بالنسبة لاتجاهات العرض في بداية الفترة (١٤٠٠ - ١٤٠٣هـ) تقريباً ثم أن اتجاهات الطلب تبدأ في التوازن مع اتجاهات العرض بدءاً من العام الدراسي (١٤٠٣/١٤٠٤هـ) وحتى العام الدراسي (١٤٠٧/١٤٠٨هـ) ، ثم يبدأ مؤشر العرض بالابتعاد عن مؤشر الطلب في الاتجاه المعاكس وبفوارق رقمية كبيرة أدت إلى حالة عدم توازن .

وقد أشارت الباحثة إلى أن حالة اختلال التوازن هذه تؤكد إلى أن سياسة التوظيف قد خضعت خلال فترتي خطة التنمية الثالثة وجزء من خطة التنمية الرابعة إلى قانون العرض وامتصاصه وتوزيعه لسد احتياجات سوق العمل في مجال التعليم العام إلى أن وصلت إلى حد من اختلال التوازن استوجب الوقوف عند ضرورة استجابة قانون العرض لقانون الطلب ، وضرورة تغليب الكيف على الكم في الفترة المقبلة .

ب - بالنسبة للفترة ١٤١٣ - ١٤٢٠هـ وجد أن :

١ - هناك اتجاهاً عاماً للتزايد في العرض من خريجات التعليم العالي المؤهلات لدخول سوق العمل لهذه الفترة ، يتمثل في تزايد المعروض من الخريجات من (٢١٢١) خريجة في العام الدراسي ١٤١٣هـ إلى (٣٣٠٠) خريجة في العام الدراسي ١٤٢٠هـ ، أي أن عدد الخريجات سوف يتضاعف تقريباً .

وترى الباحثة أن سياسة التعليم والتوسع في القبول بالجامعات لايتم وفق تصور محدد للاحتياجات الفعلية من القوى العاملة ، ولم يخضع لقانون الطلب الفعلي في سوق العمل ،

وإنما جاء تطوراً تلقائياً واكب الطلب الاجتماعي المتنامي على التعليم الجامعي ، والذي تتحكم فيه اتجاهات الطلاب نحو الدراسات والتخصصات النظرية بشكل أكبر .

٢ - أن هناك اتجاهاً للتزايد في الطلب على خريجات التعليم العالي يتمثل في تزايد الاحتياج المستقبلي من المعلمات ، إذ بلغ حجم الطلب (٩٣٧٠) معلمة للعام الدراسي ١٤١٣هـ واتجه مؤشر الطلب للتزايد حتى بلغ حجمه (١٣٥٢٦) معلمة في العام الدراسي ١٤٢٠هـ .

٣ - أن هناك فارقاً بين حجم الطلب حسب المد الزمني والطلب في ضوء السياسة التعليمية ، ويتجه هذا الفارق إلى التزايد متأثراً بعامل الزمن .

وقد عزت الباحثة هذا الفارق إلى أن اتجاهات العرض واتجاهات الطلب تتأثر بالمملكة العربية السعودية بالعوامل الموسمية ، ومع أن الأثر الموسمي في تزايد مستمر ، إلا أن التنبؤ باستمرارية هذا التزايد يتوقف على سياسة التعليم التي لاتقوم على استراتيجيات نمو مستمرة بقدر ماتخضع لتقدير الحاجات الطرفية .

٤ - يشهد العام الدراسي ١٤١٣هـ نوعاً من التوازن بين اتجاهات العرض والطلب ، ثم يختل هذا التوازن بنسب متفاوتة تبلغ أقصاها ٩،٣٪ في العام الدراسي ١٤٢٠هـ ، وأشارت الباحثة إلى أن أسباب هذا الاختلال يعود إلى أن الاهتمام إلى القائمين على تخطيط القوى العاملة في المملكة العربية السعودية ينصب أساساً على جانب العرض وامتصاصه وتوزيعه ، ويهمل جانب الطلب وتقدير الاحتياج من القوى العاملة ، ويظهر هذا جلياً في سياسة القبول المفتوحة لدى الجامعات ، وفي سياسة الفصل بين الطلب على مختلف المهن والتخصصات ، وبين الاحتياجات التعليمية أثناء إعداد خطط التنمية .

كما عزت الباحثة أسباب هذا الاختلال إلى وضع المرأة السعودية الخاص الذي يحتم عليها العمل في المدينة التي تقيم فيها أصلاً ، حيث أنها لايمكنها السفر بمفردها أو الاغتراب بعيداً عن أهلها أو زوجها للتدريس في المناطق الريفية أو النائية .

كما أشارت الباحثة إلى أنه يمكن للأجور أن تلعب دوراً هاماً هنا في إعادة توزيع قوة العمل المتاحة مهنياً وجغرافياً بصورة أكثر كفاية بين مختلف المهن والأقاليم مع مايرافقها من تسهيلات ممنوحة كتوفير المواصلات أو السكن الداخلي المريح على غرار التسهيلات التي منحتها الدولة لطالبات الدراسات الجامعية المغتربات .

ثانياً : التوصيات والمقترحات :

نتيجة لما سبق عرضه من دراسة لاتجاهات العرض والطلب على خريجات التعليم العالي في مجال التعليم العام بالمملكة العربية السعودية ، وبناءً على النتائج التي توصلت إليها الباحثة ، وتحقيقاً لأهداف الدراسة ، ولتحقيق توازن أفضل بين العرض والطلب فإن الباحثة تقدم التوصيات التالية لذوي العلاقة :

أ - ديوان الخدمة المدنية :

توصي الباحثة بإجراء دراسات حول جدوى بعض الإجراءات التي تزيد من فرص توظيف خريجات التعليم العالي وتقترح الباحثة بعض هذه الإجراءات مثل :

١ - إمكانية تأمين السكن الداخلي والمواصلات للمعلمات السعوديات اللاتي يدرسن في المناطق الريفيــة على غـرار ماتقوم به وزارة التعليم العالي بالنسبة للطالبات المغتربات ، وذلك لتيسير السبل على خريجات التعليم العالي للتدريس في تلك المناطق ولتخفيف الكثافة عن المدن .

٢ - إمكانية إقرار مبدأ العمل الجزئي بنصف الأجر ، بحيث تعمل المعلمة ثلاث أو أربع ساعات يومياً (نصف دوام) ، وتأخذ الأجر المتناسب مع عدد ساعات الدوام ، وبهذا يتاح للمعلمة الملتزمة فرصة القيام بمسؤولياتها تجاه بيتها وأطفالها ، وتخفيف أعباء العمل عنها ، كما تتاح الفرصة لتعيين خريجات يقفن طويلاً على قوائم الانتظار .

٣ - الاستفادة من الخريجات الجامعيات في التدريس للصفين الأول والثاني من المرحلة الابتدائية للأولاد بعد ضمهما إلى رياض الأطفال لكون العنصر النسائي أقرب إلى نفسيات الأطفـال في هذه المرحلـة وأقدر من الرجال على حسن التعامل والتلطف معهــن .

٤ - إقرار بعض التأمينات أو الضمانات التي تقلل من معدل إسهام المعلمات اللاتي بلغن سن التقاعد وذلك بتخفيضسن التقاعد ، وذلك لإتاحة الفرصة للأجيال الشابة في العمل .

٥ - إمكانية تحويل مايمكن من وظائف الرئاسة العامة لتعليم البنات والتي اقتصر شغلها على الرجال الذين يزاولون أساساً أعمالاً تخدم المرأة العاملة في الرئاسة إلى وظائف نسوية .

٦ - إمكانية إنشاء مراكز قريبة من الدوائر الحكومية ومستقلة عنها ، توظف فيها الخريجات الجامعيات لتولي الأعمال التنفيذية للأجهزة الحكومية ، كالنسخ والبرمجة والأرشفة والسكرتارية والمحاسبة ، وكل مامن شأنه تسهيل الأمور على النساء المراجعات لتلك الدوائر الحكومية واللاتي يتحرجن من مراجعة الرجال .

ب - وزارة التعليم العالي :

توصي الباحثة بمايلي :

١ - ترشيد سياسة القبول في الجامعات .

٢ - التنسيق بين الجامعات للحد من ظاهرة ازدواجية التخصص الواحد في جامعات المنطقة الواحدة .

٣ - ربط سياسات القبول في الجامعات لكافة التخصصات لاسيما النظرية منها بالاحتياجات من القوى العاملة على ضوء الأهداف والاستراتيجيات والخطط العامة للتنمية ، وذلك عن طريق إيجاد وحدة إدارية متخصصة بالتخطيط والتنسيق مع الرئاسة العامة لتعليم البنات ، والجهات الأخرى المسئولة عن توظيف الخريجات ، وذلك لموازنة العرض من الخريجات ومع الطلب الكمي والنوعي عليهن .

ج - للباحثين :

تقترح الباحثة مايلـي :

١ - دراسة اتجاهات التوازن بين العرض من والطلب على خريجات التعليم العالي في مجال التعليم العام في باقي المناطق التعليمية في المملكة .

٢ - دراسة اتجاهات التوازن بين العرض من والطلب بالنسبة للتخصصات المختلفة لخريجات التعليم العالي في مجال التعليم العام في مختلف مناطق المملكة التعليمية .

٣ - القيام ببحوث في مجال توازن العرض من والطلب على الخريجين في مجال التعليم العام .

٤ - حيث ظهر من الدراسة أن مؤشرات العرض من والطلب على خريجات التعليم العالي والمعلمات تتأثر بصورة كبيرة بالعامل الموسمي ، فإن تخصيص دراسة لأثر العامل الموسمي على متغيرات العرض والطلب من معلمات وخريجات وطالبات تصبح أمراً ملحاً ومجالاً مهماً للبحث العلمي .

قائمة المصادر والمراجع

أولاً : المراجع العربيـة :

١ - ابراهيم ، محمد ، ابراهيم . التعليم النظامي وغير النظامي في المملكة العربية السعودية . جدة ، عالم المعرفة ، ١٤٠٥هـ .

٢ - أبواسماعيل ، أحمد . أصول الاقتصاد . القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٧٩م .

٣ - الأمين ، عبدالوهاب وباشا ، زكريا . مبادىء الاقتصاد ، ط٢ ، الكويت ، ١٩٨٧م .

٤ - بدوي ، عبدالسلام . أصول الإدارة . القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٧٨م .

٥ - البشر ، عبدالله ، عبدالرحمن . اتجاهات تطور أعداد الخريجات في المراحل التعليمية المختلفة . مكة ، ١٤١٣هـ . بحث غير منشور مقدم إلى المؤتمر الثاني لإعداد معلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية المنعقد في مكة المكرمة من الفترة ٢١ - ١٤١٣/١٠/٢٣هـ .

٦ - البكر ، فوزية ، بكر . المرأة السعودية والتعليم . الرياض ، الدائرة للإعلام والنشر ، ١٤٠٨هـ .

٧ - بيكاس . س . سانيال . التعليم العالي والنظام الدولي الجديد . ترجمه إلى العربية ونشره مكتب التربية العربي لدول الخليج . اليونسكو ١٩٨٢م .

٨ - جمال ، أحمد محمد . نساء وقضايا . الرياض . دار الرفاعي للنشر والطباعة والإعلام . ١٤٠٤هـ .

٩ - جلال ، محسون ، بهجت . مبادىء الاقتصاد . الرياض ، مؤسسة الأنوار ، ١٣٨٩هـ .

١٠ - الجلال ، عبدالعزيز عبدالله . تربية اليسر وتخلف التنمية . المجلس الوطني للثاقة والفنون والآداب . الكويت . ١٤٠٥هـ .

١١ - الحبيب ، مصدق ، جميل . التعليم والتنمية الاقتصادية . العراف ، دار الرشيد للنشر ، ١٩٨١م .

١٢ - الحربي ، منصور . احتياج الرئاسة العامة لتعليم البنات من المواطنات السعوديات للعام الدراسي ١٤١٤هـ . جدة ، ٥ ذوالقعدة ١٤١٣هـ ، ٩٧٦٣ ، ٣٤ ، ص ٨ .

١٣- الحقيل ، سليمان ، عبدالرحمن . نظام وسياسة التعليم في المملكة العربية السعودية . ط ٤ ، الرياض ، مطابع الشريف ، ١٤١٢هـ .

١٤ - حماد ، سهيلة زيد العابدين . مسيرة المرأة السعودية إلى أين ، جدة ، الدار السعودية للنشر والتوزيع ، ١٤٠٤هـ .

١٥ - حمدان . محمد زياد ، التدريس المعاصر ، دار التربية الحديثة ، مكتبة عين شمس ، عمان ، ١٤٠٨هـ .

١٦ - الخضري ، سليمان . المجتمع الطلابي بجامعة قطر ، حولية التربية ، المجلد الخامس ، جامعة قطر ، ١٩٨٤م .

١٧ - الخطيب ، ياسر عبدالحميد . تخطيط القوى العاملة في قطاع التعليم بالمملكة العربية السعودية . رسالة ماجستير غير منشورة ، القاهرة ، ١٩٧٤م .

١٨ - خلف ، عمر محمد . أساسيات الإدارة والإقتصاد في التنظيمات التربوية . الكويت ، ذات السلاسل للطباعة والنشر ، ١٤٠٦هـ .

١٩ - خلف ، محمد علي وآخرون . استثمار الموارد المالية المتاحة للتربية والتعليم في الوطن العربي ، بغداد ، مركز البحوث التربوية والنفسية ، ١٩٨٠م .

٢٠ - خياط ، عابدية اسماعيل . دور التعليم العالي في التنمية الاقتصادية والاجتماعية في المملكة العربية السعودية . جدة ، دار البيان العربي ، ١٤٠٣هـ .

٢١ - الدايل ، عبدالرحمن سليمان . اتجاهات وأساليب إعداد المعلم في المرحلتين الابتدائية والمتوسطة بالمملكة . مجلة التوثيق التربوي ، عدد ١٤٠٩/٣٠هـ .

٢٢ - الزيد ، عبدالله محمد . التعليم في المملكة العربية السعودية ، نموذج مختلف ، جدة ، الدار السعودية للنشر والتوزيع ، ١٤١١هـ .

٢٣ - زيدان ، محمد مصطفىٰ . الكفاية الإنتاجية للمدرس . جدة ، دار الشروق ، ١٤٠١هـ .

٢٤ - زيدان ، محمد ، مصطفىٰ . عوامل الكفاية الإنتاجية . جدة ، دار الشروق ، بدون .

٢٥ - السامرائي ، سعيد عبود . القاموس الاقتصادي الحديث . بغداد ، مطبعة المعارف ، ١٩٧٩م .

٢٦ - سلسلة ملخصات : « سيشوم » ، نظريات ومسائل في الإحصاء ، تأليف موراي ، شبيجل - ترجمة د. شعبان عبدالحميد شعبان ، دار ماكجروهيل للنشر ، الطبعة الأولى ، ١٩٧٨م .

٢٧ - سلطان ، محمود ، السيد . التخطيط التربوي على ضوء حاجات التنمية الاقتصادية والاجتماعية . القاهرة ، دار الحسام للنشر والطباعة والتوزيع ، ١٤٠٠هـ .

٢٨ - الشامخ ، عبدالرحمن . التعليم في مكة والمدينة . جدة ، عالم المعرفة ، ١٩٧٣م .

٢٩ - صايغ ، أحمد ، عبدالرحمن . تقدير احتياجات التعليم العام من القوى العاملة في مجال الوظائف التعليمية . الرياض ، ١٤١٣هـ ، بحث غير منشور مقدم إلى ندوة « نحو استراتيجية مستقبلية لاعداد المعلمين والمعلمات في المملكة العربية السعودية » المنعقدة في الرياض ، ١٤١٣هـ .

٣٠ - عبدالدائم ، عبدالله . التخطيط التربوي . ط٦ ، القاهرة ، دار العلم للملايين ، ١٩٨٦م .

٣١ - العبدالقادر ، علي ، عبدالقادر . عوامل الإهدار في التعليم الجامعي في المملكة العربية السعودية . الرياض ، ١٤١٢هـ . بحث غير منشور مقدم إلى اللقاء السنوي الرابع للجمعية

السعودية للعلوم التربوية والنفسية بجامعة الملك سعود ، المنعقدة في جامعة الملك سعود من الفترة ١٦-١٩/١١/١٤١٢هـ .

٣٢ - عبيدات ، ذوقان . وآخرون . البحث العلمي : مفهومه ، أدواته ، أساليبه . عمان ، دار الفكر للنشر والتوزيع ، ١٩٨٧م .

٣٣ - العساف ، صالح ، حمد . دليل الباحث في العلوم السلوكية . الرياض ، شركة العبيكان للطباعة والنشر ، ١٤٠٦هـ .

٣٤ - العساف ، صالح ، حمد . المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية . الرياض ، شركة العبيكان للطباعة والنشر ، ١٤٠٩هـ .

٣٥ - العساف ، صالح ، حمد . المرأة الخليجية والعمل في مجال التربية والتعليم . الرياض ، شركة العبيكان للطباعة والنشر ، ١٤٠٦هـ .

٣٦ - علاقي ، مدني عبدالقادر . تنمية القوى البشرية . جدة ، دار الشروق ، ١٩٧٦م .

٣٧ - عمر ، حسين . موسوعة المصطلحات الاقتصادية . ط٢ ، القاهرة ، مكتبة القاهرة الحديثة ، ١٩٦٧م .

٣٨ - عمر ، محمد و منجي ، عبدالفتاح . تخطيط القوى العاملة وتخطيط التنمية الاقتصادية والاجتماعية ، القاهرة ، معهد التخطيط ، ١٩٦٩م .

٣٩ - الغامدي ، سراج ، محمد . دراسة وصفية لطلاب كليات المعلمين «الكليات المتوسطة » بمنطقة مكة المكرمة والطائف . مكة ، ١٤١٣هـ ، بحث غير منشور مقدم إلى المؤتمر

الثاني لإعداد معلم التعليم العام بالمملكة العربية السعودية المنعقد في مكة المكرمة من الفترة ٢١ - ١٤١٣/١٠/٢٣هـ .

٤٠ - غنايم ، مهني إبراهيم . الإنفاق التعليمي وتكلفة الطالب في التعليم العام بدول الخليج العربي ، ١٤٠٢ - ١٤٠٣هـ / ١٤٠٦ - ١٤٠٧هـ ، الرياض ، مكتب التربية العربي لدول الخليج ، ١٤١١هـ .

٤١ - غنايم ، مهني ابراهيم . نظم القبول بالجامعات السعودية : رفض الواقع وتوجه نحو المستقبل ، الرياض ، ١٤١٢هـ ، بحث غير منشور مقدم إلى المؤتمر الرابع للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية المنعقد في الرياض ، ١٤١٢هـ .

٤٢ - فان دالين ، ديوبولد . مناهج البحث في التربية وعلم النفس . (ترجمة) نوفل ، محمد وآخرون . القاهرة ، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٧٩م .

٤٣ - فهمي ، محمد سيف الدين . التخطيط التعليمي : أُسسه وأساليبه ومشكلاته . القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية ، ١٩٦٥م .

٤٤ - الفيل ، أحمد و شافعي ، محمود . مقدمة في مبادىء علم الاقتصاد . القاهرة ، دار المطبوعات الجديدة ، ١٩٧٥م .

٤٥ - قريضة ، صبحي و يونس ، محمود . مقدمة في الاقتصاد . بيروت ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٤م .

٤٦ - قنديل ، عبدالفتاح ، محمد . اقتصاديات التخطيط ، القاهرة ، مكتبة غريب ، ١٩٧٧م .

٤٧ - مخاشن ، سعيد أحمد . دراسة تحليلية لتكلفة الطالب في جامعة أم القرى ، رسالة ماجستير غير منشورة ، مكة المكرمة ، جامعة أم القرى ، ١٤٠٥هـ .

٤٨ - جريدة عكاظ . الاحتياج الأساسي والمشغول بمتعاقدات للعام الدراسي ١٤١٤هـ ، جدة ، جريدة عكاظ ، ٩٧٦٣ ، ١٤١٣/١١/٥هـ .

٤٩ - جريدة المدينة . فائض الخريجين . . . وسوق العمل : كيف نوازن بين العرض والطلب في التخصصات المختلفة . جدة ، جريدة المدينة ، ٩٥٢٧ ، ١٤١٣/١٢/٢٦هـ .

٥٠ - مرسي ، محمد ، منير . الإدارة التعليمية أصولها وتطبيقاتها . ط٢ ، القاهرة ، عالم الكتب ، ١٤٠٤هـ .

٥١ - مرسي ، محمد و النوري ، عبدالغني . تخطيط التعليم واقتصادياته . القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٧٧م .

٥٢ - مطاوع ، ابراهيم عصمت . التخطيط للتعليم العالي ، القاهرة ، مكتبة النهضة العربية ، ١٩٧٣م .

٥٣ - مكتب التربية العربي لدول الخليج . « أُمة معرضة للخطر » . تقرير مقدم من اللجنة الوطنية المكلفة بدراسة وسائل تحقيق التفوق والسبق في التعليم بالولايات المتحدة الأمريكية . (ترجمة) عبدالمعطي ، يوسف . مكتب التربية العربي لدول الخليج ، ١٤٠٤هـ .

٥٤ - منصور ، أحمد منصور . تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق ، الكويت ، وكالة المطبوعات ، ١٩٨٩م .

٥٥ - المير ، محمد ، زكي . مبادىء علم الاقتصاد . القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٣م .

٥٦ - النابلسي ، شاكر . سعودية الغد الممكن ، استشراق تنموي مستقبلي ، جدة ، تهامة للنشر والتوزيع ، ١٤٠٥هـ .

٥٧ - النوري ، عبدالغني . اتجاهات جديدة في اقتصاديات التعليم في البلاد العربية ، الدوحة ، دار الثقافة ، ١٤٠٩هـ .

٥٨ - هاشم ، محمد اسماعيل . الاقتصاد التحليلي ، القاهرة ، دار الجامعات المصرية ، ١٩٨٢م .

٥٩ - هيكل ، عبدالعزيز فهمي . موسوعة المصطلحات الاقتصادية والاحصائية . القاهرة ، دار النهضة العربية ، ١٩٨٠م .

٦٠ - وزارة التخطيط . التخطيط للقوى العاملة الوطنية - الجامعية - في كل المرحلة التنموية الحالية ومتطلبات المستقبل . الرياض ، ١٤٠٨هـ . بحث غير منشور مقدم إلى ندوة برامج الجامعات ومدى تلبيتها لاحتياجات الدولة من القوى العاملة المنعقدة بمعهد الإدارة العامة في الفترة ٢٤-١٤٠٨/٧/٢٥هـ .

٦١ - ياس ، راوية ، عبدالرحيم . « دور المرأة وإمكانية مساهمتها في قوة العمل الوطنية » . سلسلة الدراسات الاجتماعية ، البحرين ، ١٤٠٥هـ ، العدد (٤) ، ص ص ١٨١ - ٢١٦ .

٦٢ - اليونسكو . التخطيط التربوي : نظرة عامة إلى المشكلات والتوقعات . (ترجمة) عزام ، منير ، باريس ، اليونسكو ، ١٩٧٠م .

ثانياً : الوثائق الرسمية :

٦٣ - الرئاسة العامة لتعليم البنات بجدة . بيانات من الكراس الإحصائي للموقف التنفيذي لمنطقة جدة التعليمية عن الفترة ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ .

٦٤ - الرئاسة العامة لتعليم البنات بمنطقة مكة المكرمة . بيانات من الكراس الإحصائي للموقف التنفيذي لمنطقة مكة التعليمية عن الفترة ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ .

٦٥ - جامعة أم القرى ، عمادة القبول والتسجيل ، بيانات إحصائية بأعداد الطلبة والطالبات المقبولين بجامعة أم القرى بمكة المكرمة للفترة ١٤٠٦-١٤٠٧هـ / ١٤١٢هـ .

٦٦ - جامعة الملك عبدالعزيز بجدة ، عمادة القبول والتسجيل ، بيانات إحصائية بأعداد الطالبات الخريجات من جامعة الملك عبدالعزيز بجدة للفترة ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ .

٦٧ - جامعة الملك عبدالعزيز بجدة ، عمادة القبول والتسجيل ، بيانات إحصائية بأعداد الطالبات المقيدات بجامعة الملك عبدالعزيز بجدة للفترة ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ .

٦٨ - ديوان الخدمة المدنية بجدة ، فرع التوظيف النسوي . إحصائية بأعداد المتقدمات والمعينات والمرشحات للعمل كمعلمات في المنطقة الغربية للفترة ١٤٠٠ - ١٤١٢هـ

٦٩ - المملكة العربية السعودية . تنمية مستمرة . وزارة الإعلام (الإعلام الخارجي) دار المالك ، جدة ، ١٤٠٥هـ - ١٩٨٥م .

٧٠ - المملكة العربية السعودية . خطة التنمية الخامسة ١٤١٠-١٤١٥هـ . الرياض ، وزارة التخطيط ، ١٤٠٥هـ .

٧١ - المملكة العربية السعودية . التعليم العالي في المملكة العربية السعودية ، تقرير دوري ، وزارة التعليم العالي ، ١٤١٠هـ .

٧٢ - مكتب التربية العربي لدول الخليج ، دليل قياس كفاءة النظام التعليمي ، الرياض ، مطبعة مكتب التربية العربي لدول الخليج ، ١٤٠٣هـ .

٧٣ - مجمع اللغة العربية . المعجم الوسيط . ط٣ ، ج٢ ، مجمع اللغة العربية ، ١٣٩٢هـ .

٧٤ - وزارة المعارف . نفسه ط١ ، ١٣٩٠هـ وثيقة حكومية منشورة .

٧٥ - وزارة المعارف . المملكة العربية السعودية . سياسة التعليم في المملكة ، ط٢ ، الرياض ، ١٣٩٤هـ ، وثيقة حكومية منشورة .

ثالثاً : المراجع الأجنبيـــــة :

76 - Aderson , R. and others , Quantative methods for business , West publishing Co. St. Minnesata , 1983 .

77 - Hill Qvaile Kim , Hand book of Future Research , Edited by Jib Fowles Green Wood Press , London , England , 1978 .

78 - Kinchlift . J. William. Economices of Education Pesearch and Studies Pergamon Press , 1987 .
79 - Psacharopoulos . G, " Educational planning and the labourmarket " , Essays in Honor of Lionel Robbins . 1982 , Weidenfeld adnicdlson , London .
80 - Williams . G. , Tumbull . P. , Zabalza . A. , " The Ecnomics of Teacher Supply . " Cambridge University Press , 1979 .

❋ ❋ ❋